

Ⅲ. 【従業員】アンケート調査結果

Ⅲ. 【従業員】 アンケート調査結果

1. 考察

(1) 回答者の属性 (P61～P67)

今回のアンケート調査の回答者は501人、そのうち男性は31.3%、女性は68.5%である。年齢構成は20代が20.0%、30代が24.4%、40代が34.2%と50歳未満が8割を占める。

最終学歴は、男性は「大学・大学院」(59.1%)、女性は「高等学校」(41.2%)が最も多い。

勤務先の業種については、全体では「製造業」(25.9%)が最も多く、次いで「卸売業、小売業」(22.7%)である。男女別にみると、男性は「製造業」(25.8%)が多いのに対し、女性は「卸売業、小売業」(26.6%)が多い。

勤務先の従業員数については、男女ともに「200人以上」(男性28.7%、女性26.4%)が最も多い。

勤務形態については、男性の9割、女性の8割が正社員である。女性は男性と比べるとパートタイマーの割合がやや高くなっている。

職種については、男性は「事務」が4割を占め、そのほか「販売・サービス(営業担当・小売店員・飲食店員等)」、「専門・技術(資格職、オペレーター、専門職従事者等)」、「管理職」などである。女性は、「事務」が8割を占めている。

勤続年数については、男女ともに「10年以上」が約半数を占める。一方、女性は3年未満が24.5%にのぼる。

昨年1年間の年収(税込)については、男女ともに「250～500万円未満」の階層に最も多く分布(男性46.5%、女性51.2%)している。次に多いのは、男性は「500～750万円未満」(35.0%)、女性は「150～250万円未満」(28.5%)で、年収に差がみられる。

未婚・既婚別については、男女ともに既婚率が高い。その割合は男性が69.4%、女性が47.5%である。

配偶者の雇用形態については、男性の配偶者(妻)は正社員が35.8%、パートタイマーが29.4%、無職が22.0%である。一方、女性の配偶者(夫)は正社員が83.4%と8割を占め、大きな差がみられる。

同居家族については、男性の49.4%、女性の39.9%に同居する子どもがいる。末子の子どもが未就学(小学校入学前)の男性は32.5%、女性は31.6%である。また、親と同居している男性は39.7%、女性は49.0%で、親との同居率は女性の方が高い。

回答者のこれらの特徴を考慮し、以下、調査結果を分析する。

(2) 労働時間 (P68～P71)

週の労働日数は、男女ともに「5日」が最も多い(男性82.2%、女性88.9%)。男性は「6日」も15.3%いる。

1日の労働時間は、全体では「8時間くらい」が半数を占める。ただし、男女別にみると、8時間以下は男性35.7%、女性73.0%、9時間以上は男性64.4%、女性27.2%と、男性の長時間労働がうかがわれる。男性の中でも、とくに40代の長時間労働が顕著である。

業種別では、「製造業」、「情報通信・運輸業」、「卸売業、小売業」でそれぞれ働く従業員の約4割が9時間以上と、長時間労働になっている。また、勤務先の従業員規模別では、9時間以上は「10～29人」が18.3%に対し、「200人以上」が47.0%で、規模の大きい事業所の方が長時間労働になっている。

(3) 有給休暇 (P72～P73)

有給休暇を取得することに対して、全体では「(やや)ためらいを感じる」人は62.9%、「(あまり、まったく)ためらいを感じない」人は37.1%で、ためらいを感じている人の方が多い。勤務先の従業員規模別にみると、「(やや)ためらいを感じる」人の割合が高いのは「100～149人」(74.2%)、「70～99人」(71.4%)の規模である。一方、「10～29人」(50.0%)、「200人以上」(54.8%)の規模では「(やや)ためらいを感じる」人は半数程度にとどまる。

有給休暇を取得することに対して、ためらいを感じる理由は、男女ともに「周囲に迷惑がかかると感じるため」が最も多い(男性42.4%、女性53.2%)。また、女性は「職場の雰囲気取得しづらいため」(18.2%)と感じる人も2割近くいる。

(4) 育児休業制度と介護休業制度 (P74～P79)

「育児休業制度」と「介護休業制度」について、全体では「両方ともある」が56.0%と半数にのぼる。ただし、勤務先の従業員規模別にみると、「200人以上」は72.6%に対して、「10～29人」は28.6%、「30～49人」36.5%と、規模の小さい事業所では制度の整備が思うように進んでいない様子が見られる。

また、「育児休業制度」と「介護休業制度」を利用しにくいと感じるかについては、全体では「感じる」(53.4%)が「感じない」(46.6%)をやや上回った。このうち女性は、20代、30代では、利用しにくいと感じている人が約4割、40代では約5割、50代では8割超にのぼる。

「育児休業制度」と「介護休業制度」を利用しにくいと感じる理由については、「代替要員の確保が困難なため」(45.6%)が最も多い。このほか「休業期間中の収入に不安があるため」(31.9%)といった経済的な理由や「仕事が忙しいため」(26.9%)と考える人が多い。

「育児休業制度」や「介護休業制度」の利用状況については、「利用したことがある」のは全体で16.5%であるが、男性は1.0%、女性は22.6%と、性別により大きな差がある。また、利用期間は、1年未満が3割、1年以上～2年未満が5割を占める。

(5) ワーク・ライフ・バランスの状況 (P80～P85)

ワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)については、「言葉と意味の両方を知っている」(40.0%)は半数以下であり、「言葉だけ知っている」(29.2%)、「知らない」(29.4%)を合わせると約6割の人が内容を正確に理解していない状況にある。企業に対する労働環境の改善とともに、従業員自身の知識・意識の向上も課題といえる。

WLBの実現のために、「所定外労働時間(時間外労働)」を減らしたいと思うかど

うかについては、「減らしたいと思う」が6割、「減らしたいと思わない」が4割あり、「所定外労働時間（時間外労働）」を減らす努力をしない理由としては、「そもそも時間外労働はほとんどないため」（68.6%）が7割を占める。

自身の働く事業所が、どの程度、「働き方の見直し」に取り組んでいると感じるかについては、「積極的に取り組んでいる」と感じる人は20.4%、「多少は取り組んでいる」と感じる人は46.4%で、約7割の人は何らかの取組みが行われていると感じている。また、“従業員の意見等を取り入れながら”働き方の見直しに取り組んでいると感じている人は、働き続けたいという意欲（定着率）が高い傾向にあることから、事業所は、働き方の見直しを進める際、従業員の意見等を取り入れながら推進していくことが重要となる。

（6）管理職について（P86～P95）

管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うかについては、現在管理職である人を除くと、「思う」が24.3%、「思わない」が75.7%と4人に3人は管理職になりたいと思っていない。とくに女性は「思わない」が84.2%と大多数が管理職になることを希望していない。

管理職になりたいと思わない理由としては、全体では「管理職としての能力に不安があるため」（32.8%）が最も多い。ただし、性別でみると、男性は「心理的・肉体的ストレスが増えるため」（42.1%）や「管理職の仕事に魅力を感じないため」（36.8%）を挙げる人が多い一方、女性は「仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため」（30.8%）や「管理職になると責任が重い」（24.8%）を挙げる人が多く、差がみられる。

また、上司の性別についてきいたところ、「男女どちらでもかまわない」（76.6%）が最も多いが、「（どちらかといえば）男性がよい」は17.8%、「（どちらかといえば）女性がよい」は2.8%で15ポイントの差がある。女性においても「男性」の上司がよいとする回答は18.7%と高くなっている。

女性管理職を増やすためには、どのような取組みが必要だと思うかについては、全体では「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」（54.5%）や「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」（46.2%）などが上位に挙げられる。ただし、男性が必要だと思う取組みは「女性管理職登用への経営層の明確な意思表示」（36.7%）が高いのに対し、女性が必要だと思う取組みは「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」（59.8%）、「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」（49.5%）など働き方や人材育成に関する項目が上位に挙がるなど、差がみられる。

（7）ハラスメント等について（P96～P102）

セクシャル・ハラスメント（性的いやがらせ）について、「経験がある」項目は、「差別的な言い方をされた」（17.4%）が2割近くにのぼり、「宴会でお酌やデュエットを強要された」（11.0%）や「仕事に異性に身体をさわられた」（10.3%）も約1割を占める。また、「いやがっているのに、性に関する話を聞かされた」、「差別的な言い方をされた」については、

「話に聞いたことがある」という人が1割程度いる。

パワー・ハラスメント（職場のいじめ、いやがらせ）について、「経験がある」項目は、「先輩・上司に挨拶をしても無視されるなど仲間外れにされた」（11.6%）、「長時間にわたり執拗に叱るなど精神的な攻撃を受けた」（10.5%）などである。「長時間にわたり執拗に叱るなど精神的な攻撃を受けた」は「見たことがある」、「話に聞いたことがある」という人も1割超える。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティ・ハラスメントなど）については、9割の人は経験がないと回答している。ただし、「減給、または賞与等において不利益な算定が行われた」、「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価が行われた」、「不利益な配置転換を受けた」という人も数パーセントいる。

セクシャル・ハラスメントとパワー・ハラスメントについては、「経験がある」、「見たことがある」、「話に聞いたことがある」など職場で何らかの経験をした従業員は、ほとんどの項目において、経験のない従業員と比べると事業所に対して「（できれば）やめたい」と思っている人の割合が高い。すなわちハラスメントは、従業員の定着意欲を低下させていると推察される。

（8）働く理由等について（P103～P126）

働く理由は、「働かないと、生活が成り立たないため」（男性83.7%、女性65.7%）、「将来に備えて、貯蓄するため」（男性30.7%、女性44.4%）、「働ける間は働くのがあたりまえだと思うため」（男性23.5%、女性26.9%）などである。

仕事を選ぶ際に重視することは、全体では「仕事の内容」（60.2%）や「給与・賃金」（51.7%）などの項目が上位となっている。性別で見ると、男性は「企業の安定性」（44.7%）や「自分の能力が活かせる仕事」（34.2%）が高い一方、女性は「職場の人間関係」（50.6%）、「労働時間」（33.8%）、「通勤時間」（28.0%）の割合が高い。女性は男性に比べると、職場の雰囲気や仲間との関係、働く時間や通勤の時間などを重視する人が多いことがうかがわれる。

現在の働き方や労働環境に対する満足度について聞いたところ、全体では「（やや）満足」が39.2%と4割にとどまる。女性についてみると、「（やや）満足」は41.3%、一方「（やや）不満」は25.7%で4人に1人は現在の労働環境に不満を感じている。

今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思うかについては、「（できれば）働き続けたい」のは58.9%と約6割。業種別にみると「建設業」（71.4%）や「製造業」（65.6%）でその割合が高い。

女性が結婚後も働き続けることについてどう思うかについては、「賛成」（67.2%）が大半を占めるものの、「家事や育児に支障がなければ賛成」と考える人は男女ともに3割程度いる。

女性が働き続けていく上で必要だと思うことについては、男女ともに「夫やパートナーなど男性の家事・育児参加」（男性46.5%、女性61.4%）が最も多い。性別で見ると、男性は「能力や実績の正当な評価」（43.9%）や「女性が働くことへの管理職や男性従業員の理解」（40.0%）を挙げる人が多い一方、女性は「育児・介護休業制度の整備や

利用促進」(48.4%)や「育児・介護中の従業員の勤務時間の短縮措置や所定外労働時間の制限」(44.8%)、「出産・育児・介護による退職者の再雇用制度」(35.4%)を挙げる人が多く、差がみられる。

女性が職場で一層活躍するために、行政に望むことについては、男女ともに「育児(保育所等)や介護のための公的施設・制度の充実」(男性40.1%、女性51.9%)が最も多く、次いで「働く女性に対する理解不足解消のための、経営者・管理職などを対象とした講習会等の開催」(23.6%)などである。一方、前回調査と比べると、「企業に対する、育児・介護休業制度の導入の働きかけ」(17.7%)は▲8.7ポイント減少している。

自身が働く事業所において、待遇面で性別による差があるかどうかを聞いたところ、男女ともに「待遇の差はない」(41.2%)との回答が最も多いが、性別では、男性49.4%、女性37.5%と11.9ポイントの差がある。また、「昇進・昇給」について差があると感じている人は男性23.4%に対して女性は34.2%、「賃金」について差があると感じている人は男性16.9%に対して女性は32.1%にのぼるなど、男女間で感じ方の差は大きい。

自身が働く事業所において、性別による待遇の差があるのはなぜだと思いかについて聞いたところ、全体では「女性は家庭や育児を優先するケースが多いため」(35.6%)が最も多い。性別でみると、男性は「結婚・出産・育児等で退職するため、長期的な視点で人事管理ができないため」(29.9%)、「女性は結婚・出産を機にやめるという意識が強いため」(27.3%)を挙げる人が多い一方、女性は「経営者や管理職の差別意識があるため」(28.9%)を挙げる人が多く、男女間で差がみられる。

自身が働く事業所において、今後、男性と女性の仕事内容についてどうあるべきだと思うかについては、「男女の性別に関係なく、同等に働くべき」(49.8%)が最も多く、男性については64.6%、女性については42.9%がそのように感じている。

(9) パートタイマー・非正規従業員の状況 (P127~P133)

パートタイマー・非正規従業員に、正規従業員になりたいと思うかを聞いたところ、「今のままでいい」(71.0%)が7割にのぼり、前回調査と比較すると+10.4ポイント増加している。

パートタイマー・非正規従業員として働いている理由としては、男性は「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため」(41.7%)が最も多く、女性は「正規従業員では、時間的・体力的に家事や育児と両立させることが困難だったため」(42.6%)が最も多く、差がみられる。

現在の勤め先との間で取り決めたことについては、「勤務時間」(85.9%)、「賃金」(79.7%)、「社会保険(雇用保険、厚生年金保険、健康保険など)」(67.2%)などである。また、現在の勤め先と取り決めた雇用期間については、「7~12カ月」(66.7%)が最も多い。

パートタイマー・非正規従業員で働いていることに対する不安や不満については、「賃金が安い、退職金がもらえない」(51.6%)が最も多い一方、「特になし」(32.3%)も3割程度いる。性別にみると、男性は「いつ辞めさせられるか不安」(25.0%)や「正規の

社員・職員との人間関係が難しい」(25.0%)を挙げる人が多く、女性は「昇進・昇格、家族手当、住居手当の支給がない」(24.0%)を挙げる人が多いなど、差がみられる。

(10) まとめ

前回調査から5年を経て、この間、政府主導による「働き方改革」や「女性活躍推進」の取組みが広がり、従業員の就労を取り巻く環境は少しずつ変わってきた。とはいえ、1日の労働時間をみると、「9時間以上」が4割近くを占め、とくに「200人以上」の事業所では5割弱にのぼるなど、規模の大きい事業所で長時間労働が思うように改善されていない様子うかがわれる。

また、ワーク・ライフ・バランスについては、「言葉と意味の両方を知っている」人は、前回調査と比べると増加しているが、約6割の人が内容を正確に理解していない状況にある。自身の働く事業所が「働き方の見直し」に取り組んでいると感じる人は約7割にのぼる中、事業所が取組みを推進するだけでなく、従業員自身もワーク・ライフ・バランスに対する知識や意識を高めていく必要がある。

女性活躍推進法の施行に伴い、事業所は、管理職に占める女性の割合などの数値目標を設定することが求められた。しかし、今回の調査では、女性で管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と回答した人は2割未満であり、大多数は管理職になることを希望していない。その理由として、「管理職としての能力に不安があるため」、「仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため」、「管理職になると責任が重い」といった理由を上げる女性が多い。事業所は、業務遂行に必要な知識や経験などを与え人材育成を図っていくとともに、長時間労働を見直し、仕事と家庭が両立できるような環境を整えていくことが望まれる。

こうした中、女性で管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うと回答した人が、女性管理職を増やすための取組みとして必要だと思うことは、「昇進・昇格、評価・査定」の明確化や公正な人事考課を行うための評価者研修」が最も多く、次いで「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」、「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」などである。評価基準を明確化することで性別による評価の不公平をなくしていくことはもちろん、育休や介護休業取得者へのキャリアサポートを施すことで仕事を続けていく上でのモチベーションにつなげていくことが重要となる。

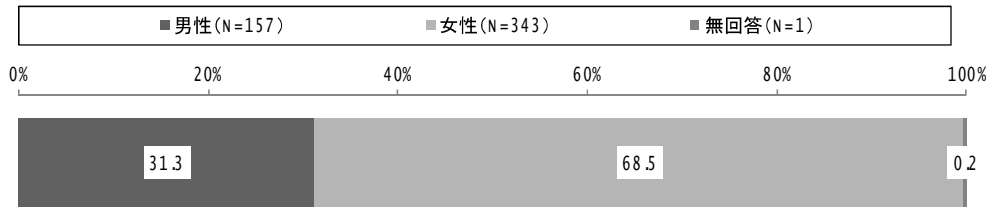
一方、女性が働き続けていく上で必要だと思うことは、男女ともに「夫やパートナーなど男性の家事・育児参加」だと考える人が多い。日本は世界でみると、男性が家事や育児に費やす時間が極めて短い。また、共働き世帯が専業主婦世帯を上回っているものの、実際は妻がパートタイマーなどの非正規従業員で働き、仕事と家事、育児、介護の全般を妻が負担しているケースが少なくない。男性は“妻もフルタイムで正規従業員として働き、家事や育児は平等に折半する”という意識を持ち、積極的に家事や育児に関わっていくことが望まれる。

また、女性が職場で一層活躍するために行政に期待することは、「育児（保育所等）や介護のための公的施設・制度の充実」であり、ハード面の整備とともに、保育士や介護士の人材育成や賃金水準の向上などにも注力していくことが期待される。

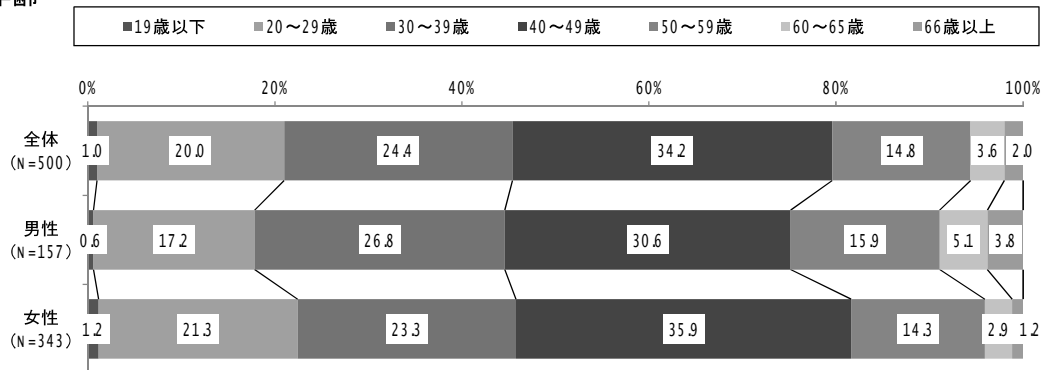
2. 調査結果

(1) 回答者の属性

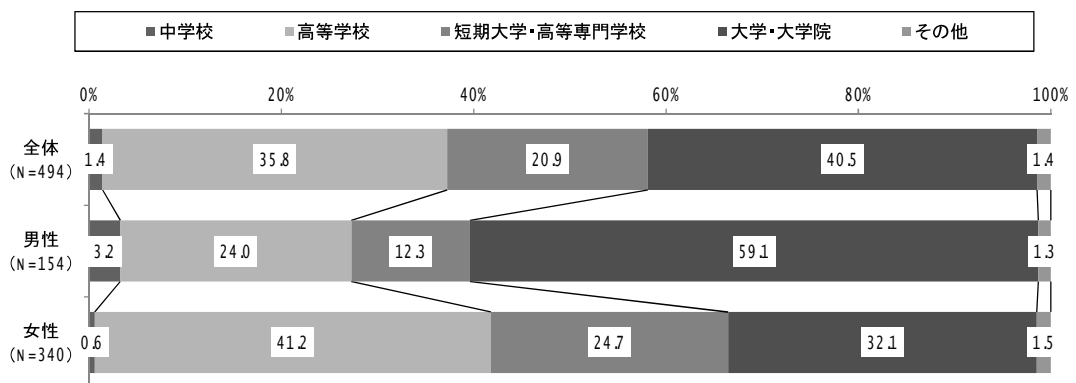
■性別 (N=501)



■年齢

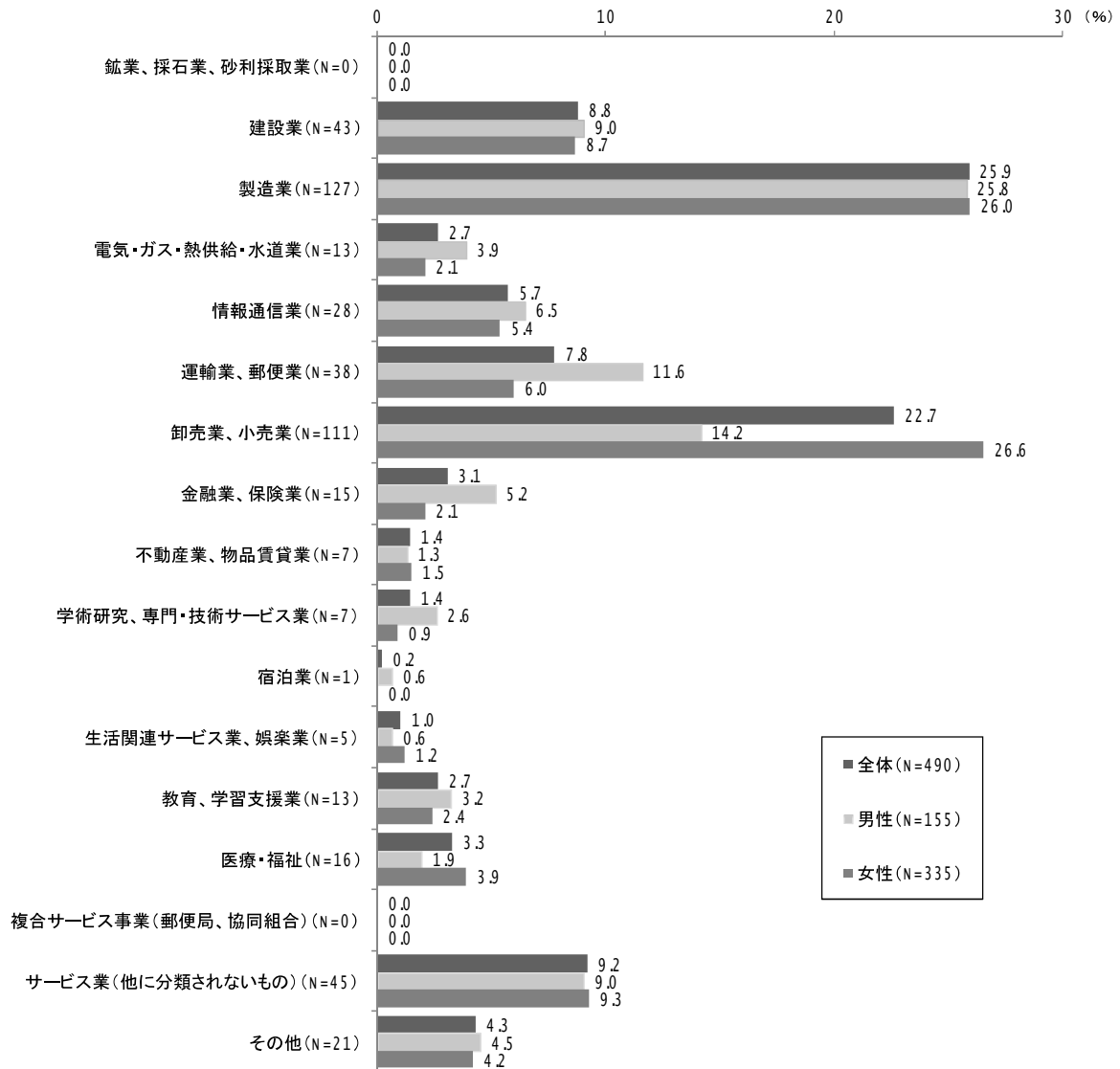


■最終学歴



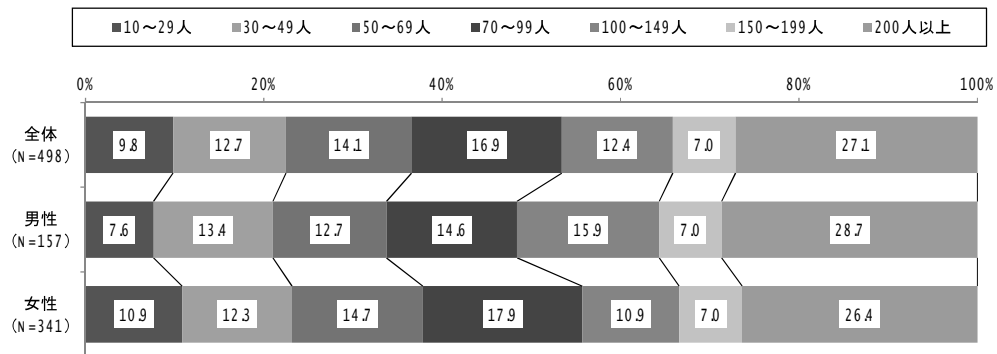
- ・回答者の性別は、「男性」が31.3%、「女性」が68.5%である。
- ・回答者の年齢は、40代が34.2%、30代が24.4%と多くなっている。
- ・回答者の最終学歴は、「大学・大学院」(40.5%)が最も多く、次いで「高等学校」(35.8%)となっている。男性については「大学・大学院」(59.1%)が多く、女性については「高等学校」(41.2%)が多くなっている。

■勤務先の業種

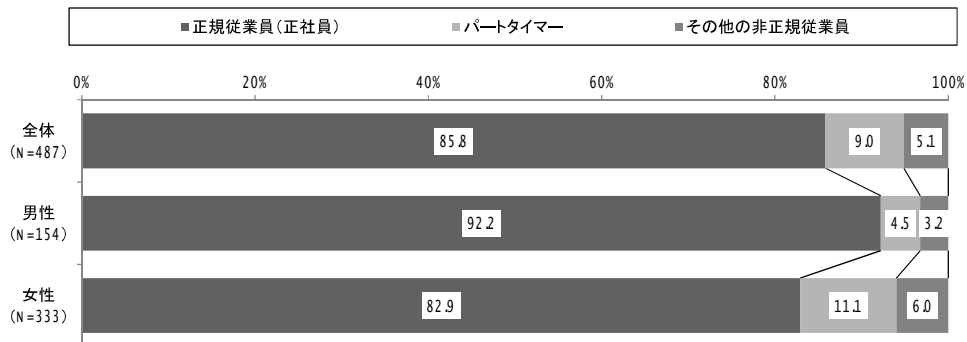


- ・回答者の勤務先の業種は、「製造業」(25.9%)、「卸売業、小売業」(22.7%)がそれぞれ全体の2割超を占める。
- ・性別でみた勤務先の業種は、女性は「卸売業、小売業」(26.6%)が多く、男性は「運輸業、郵便業」(11.6%)などで比較的多い。

■勤務先の従業員数

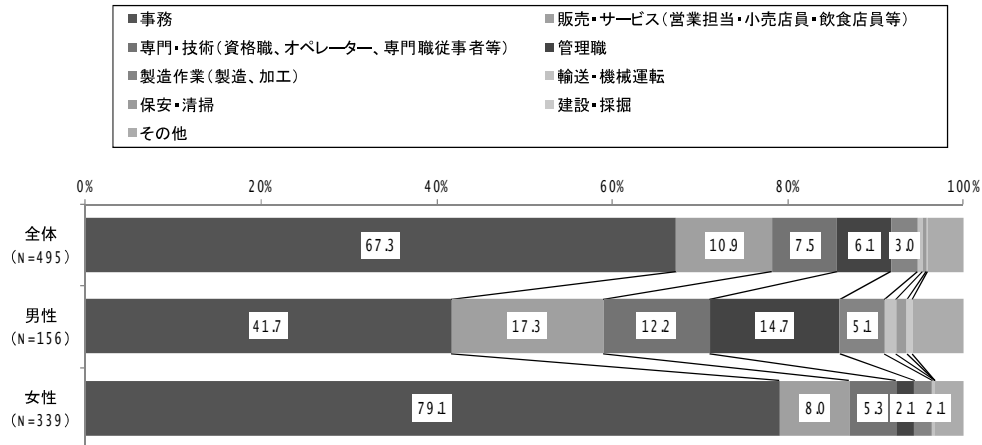


■勤務形態



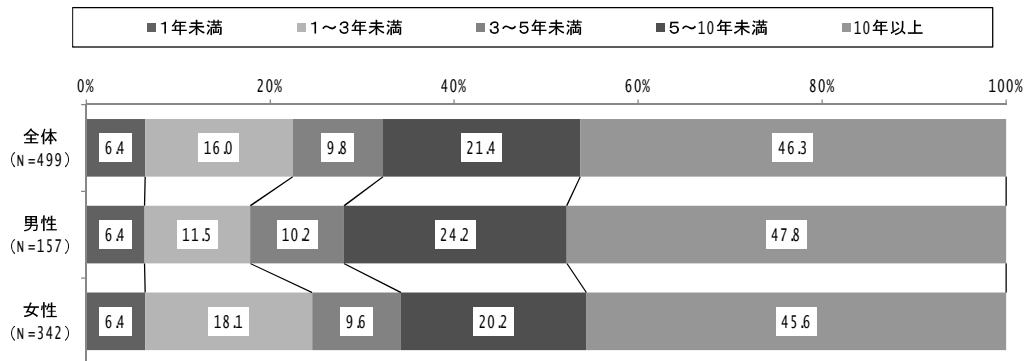
- ・勤務先の従業員規模は、「200人以上」（27.1%）が最も多く、30人未満は1割程度。
- ・勤務形態は、正社員が85.8%、パートタイマーおよびその他の非正規社員は14.1%にとどまる。性別にみた勤務形態は、「正社員」は男性（92.2%）が女性（82.9%）より多く、「パートタイマー」は男性（4.5%）より女性（11.1%）が多く、差がみられた。

■職種



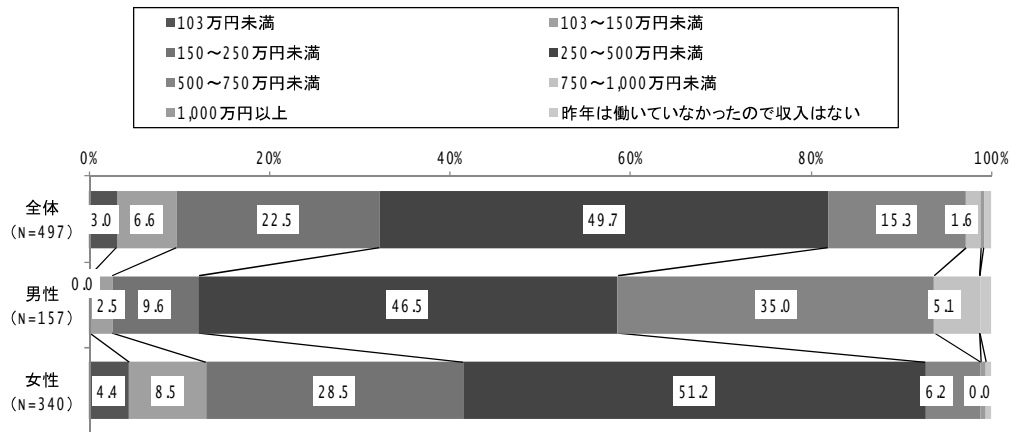
	合計	事務	販売・サービス(営業担当・小売店員・飲食店員等)	専門・技術(資格職、オペレーター、専門職従事者等)	管理職	製造作業(製造、加工)	輸送・機械運転	保安・清掃	建設・採掘	その他
全体	495	333	54	37	30	15	3	2	1	20
	100.0%	67.3%	10.9%	7.5%	6.1%	3.0%	0.6%	0.4%	0.2%	4.0%
男性	156	65	27	19	23	8	2	2	1	9
	100.0%	41.7%	17.3%	12.2%	14.7%	5.1%	1.3%	1.3%	0.6%	5.8%
女性	339	268	27	18	7	7	1	0	0	11
	100.0%	79.1%	8.0%	5.3%	2.1%	2.1%	0.3%	0.0%	0.0%	3.2%

■勤続年数



- ・職種については、「事務」が67.3%と多い。性別にみた職種については、「事務」は男性(41.7%)より女性(79.1%)が多く、「販売・サービス(営業担当・小売店員・飲食店等)」は男性(17.3%)が女性(8.0%)より多い。
- ・勤続年数については、「10年以上」が46.3%と約半数にのぼる。性別にみた勤続年数については、「1~3年未満」で女性(18.1%)が男性(11.5%)より多い。

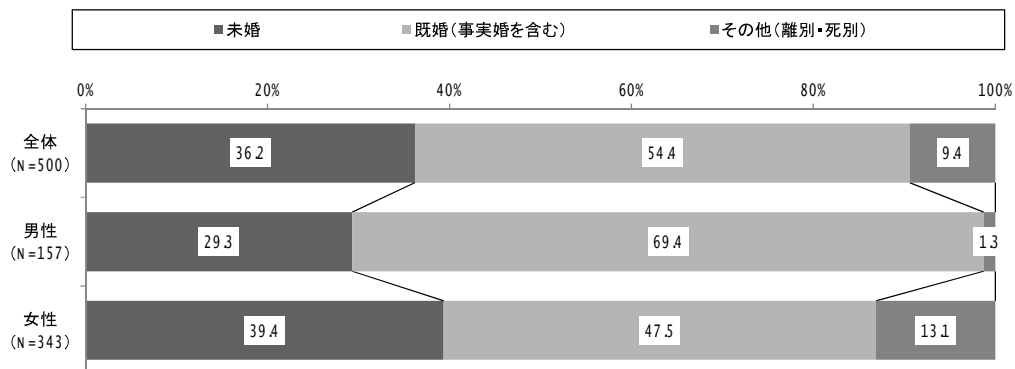
■昨年1年間の年収（税込）



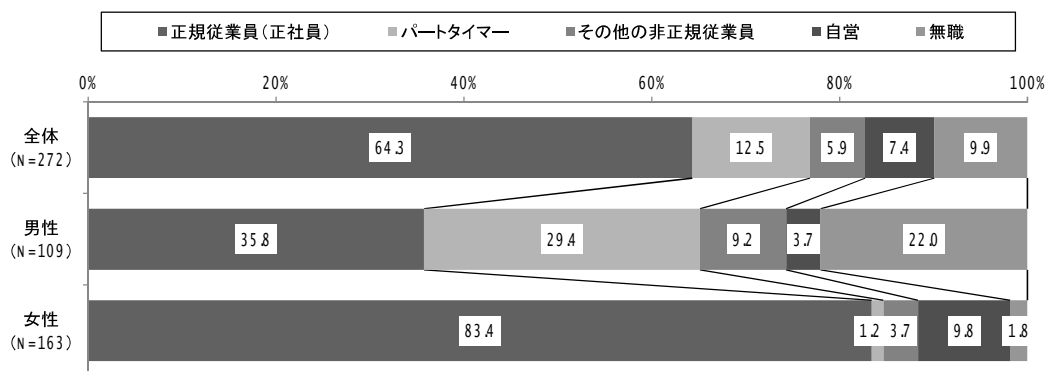
	合計	103万円未満	103~150万円未満	150~250万円未満	250~500万円未満	500~750万円未満	750~1,000万円未満	1,000万円以上	昨年働いていなかったため収入はない
全体	497	15	33	112	247	76	8	2	4
	100.0%	3.0%	6.6%	22.5%	49.7%	15.3%	1.6%	0.4%	0.8%
男性	157	0	4	15	73	55	8	0	2
	100.0%	0.0%	2.5%	9.6%	46.5%	35.0%	5.1%	0.0%	1.3%
女性	340	15	29	97	174	21	0	2	2
	100.0%	4.4%	8.5%	28.5%	51.2%	6.2%	0.0%	0.6%	0.6%

- ・昨年1年間の年収については、「250~500万円未満」（49.7%）が最も多く、次いで「150~250万円未満」（22.5%）などである。性別にみた昨年1年間の年収については、「500~750万円未満」は男性（35.0%）が女性（6.2%）より多く、「150~250万円未満」は女性（28.5%）が男性（9.6%）より多く、差がみられた。

■ 未婚・既婚別

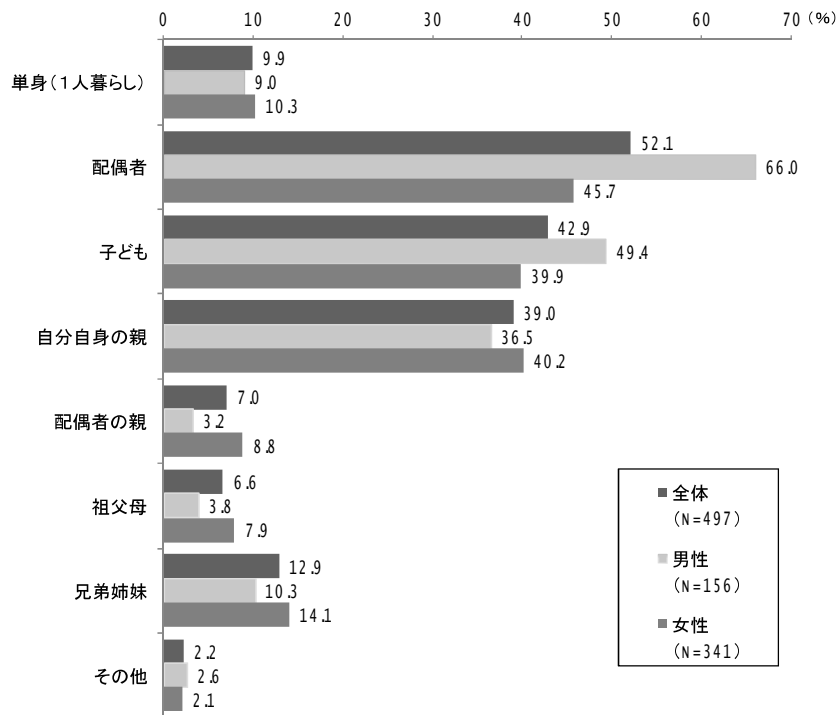


■ 配偶者の雇用形態（既婚の場合）

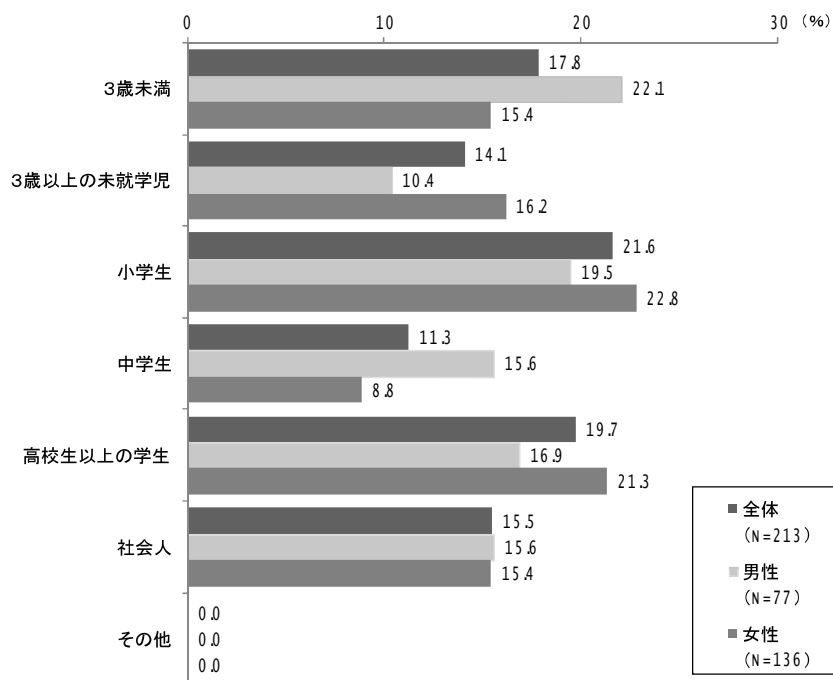


- ・ 回答者の婚姻状況については、「既婚（事実婚を含む）」（54.4%）が半数超を占める。性別にみた回答者の婚姻状況については、「既婚（事実婚を含む）」は男性（69.4%）が女性（47.5%）より多く、「未婚」は女性（39.4%）が男性（29.3%）より多く、差がみられた。
- ・ 配偶者の雇用形態については、「正社員」（64.3%）と6割超を占める。性別にみた配偶者の雇用形態については、男性の配偶者（妻）は正社員（35.8%）、パートタイマー（29.4%）、無職（22.0%）の順で多く、女性の配偶者（夫）は正社員（83.4%）が8割超を占めるなど、と大きな差がみられた。

■同居家族（同居している人すべて）



■一番下の子どもの成長段階（子どもと同居の場合）

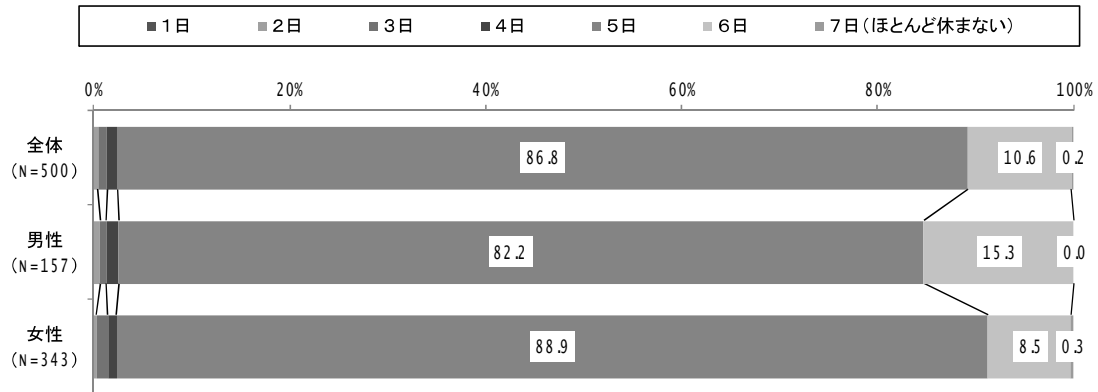


- ・同居家族については、「配偶者」（52.1%）が最も多く、次いで「子ども」（42.9%）、「自分自身の親」（39.0%）などである。
- ・一番下の子どもの成長段階については、「小学生」（21.6%）が最も多く、次いで「高校生以上の学生」（19.7%）、「3歳未満」（17.8%）などである。

(2) 労働時間

問1. あなたは、週に何日働きますか。(✓は1つ)

■週に何日働くか

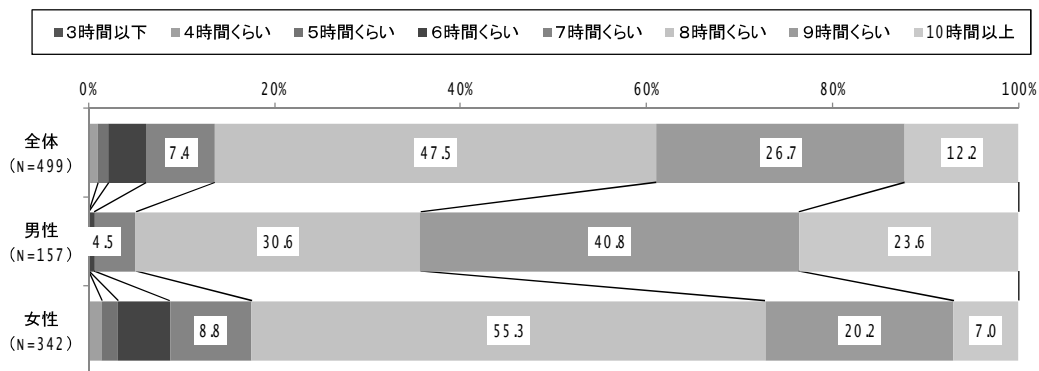


	合計	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日 (ほとんど 休まない)
全体	500	0	2	5	5	434	53	1
	100.0%	0.0%	0.4%	1.0%	1.0%	86.8%	10.6%	0.2%
男性	157	0	1	1	2	129	24	0
	100.0%	0.0%	0.6%	0.6%	1.3%	82.2%	15.3%	0.0%
女性	343	0	1	4	3	305	29	1
	100.0%	0.0%	0.3%	1.2%	0.9%	88.9%	8.5%	0.3%

・週の労働日数については、「5日」(86.8%)が最も多い。男性では「6日」も15.3%いる。

問2. あなたの普段の労働時間は、1日およそ何時間くらいですか（時間外労働時間を含む、休憩時間を除く）。(✓は1つ)

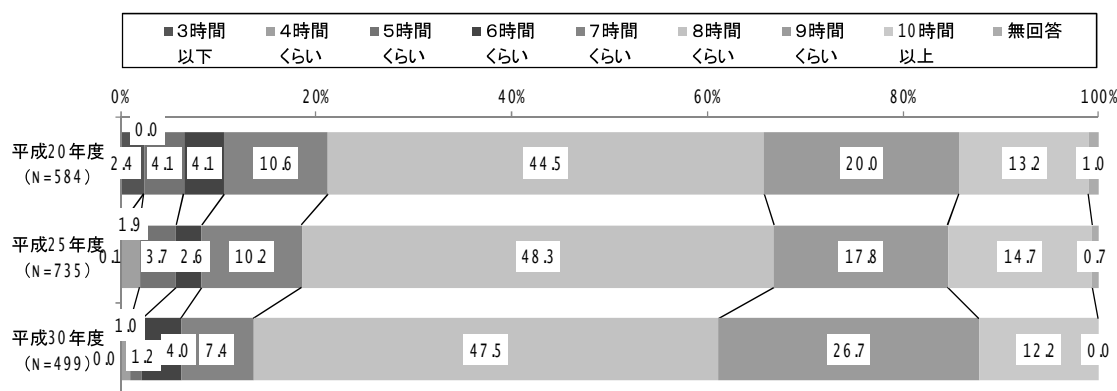
■ 1日の労働時間（時間外労働時間を含む、休憩時間を除く）



	合計	3時間以下	4時間くらい	5時間くらい	6時間くらい	7時間くらい	8時間くらい	9時間くらい	10時間以上
全体	499	0	5	6	20	37	237	133	61
	100.0%	0.0%	1.0%	1.2%	4.0%	7.4%	47.5%	26.7%	12.2%
男性	157	0	0	0	1	7	48	64	37
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	4.5%	30.6%	40.8%	23.6%
女性	342	0	5	6	19	30	189	69	24
	100.0%	0.0%	1.5%	1.8%	5.6%	8.8%	55.3%	20.2%	7.0%

- ・ 普段の1日の労働時間については、「8時間くらい」（47.5%）が約半数を占める。一方、男性は「9時間くらい」（40.8%）、「10時間以上」（23.6%）を合わせると6割超にのぼり、長時間労働となっている様子が見られる。

〈時系列比較〉



- ・時系列にみた普段の1日の労働時間については、H25年度調査と同様に「8時間くらい」(47.5%)が最も多い。また、「9時間くらい」(26.7%)がやや増加している。

【参考】〈性別・年齢別・1日の労働時間（時間外労働時間を含む、休憩時間を除く）〉

		合計	3時間以下	4時間	5時間	6時間	7時間	8時間	9時間	10時間以上
全体		157	0	0	0	1	7	48	64	37
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	4.5%	30.6%	40.8%	23.6%
男性 (N=157)	19歳以下	1	0	0	0	0	0	0	1	0
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	20～29歳	27	0	0	0	0	0	8	13	6
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	29.6%	48.1%	22.2%
	30～39歳	42	0	0	0	0	2	13	14	13
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	31.0%	33.3%	31.0%
	40～49歳	48	0	0	0	0	1	11	23	13
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%	22.9%	47.9%	27.1%
50～59歳	25	0	0	0	1	2	7	11	4	
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	8.0%	28.0%	44.0%	16.0%	
60～65歳	8	0	0	0	0	0	4	3	1	
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	37.5%	12.5%	
66歳以上	6	0	0	0	0	2	4	0	0	
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	

		合計	3時間以下	4時間	5時間	6時間	7時間	8時間	9時間	10時間以上
全体		342	0	5	6	19	30	189	69	24
		100.0%	0.0%	1.5%	1.8%	5.6%	8.8%	55.3%	20.2%	7.0%
女性 (N=342)	19歳以下	4	0	0	0	0	0	4	0	0
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	20～29歳	73	0	0	0	1	4	40	19	9
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	5.5%	54.8%	26.0%	12.3%
	30～39歳	79	0	0	2	10	7	39	12	9
		100.0%	0.0%	0.0%	2.5%	12.7%	8.9%	49.4%	15.2%	11.4%
	40～49歳	123	0	3	0	5	7	74	30	4
		100.0%	0.0%	2.4%	0.0%	4.1%	5.7%	60.2%	24.4%	3.3%
50～59歳	49	0	1	2	3	9	25	7	2	
	100.0%	0.0%	2.0%	4.1%	6.1%	18.4%	51.0%	14.3%	4.1%	
60～65歳	10	0	0	1	0	3	5	1	0	
	100.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	30.0%	50.0%	10.0%	0.0%	
66歳以上	4	0	1	1	0	0	2	0	0	
	100.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	

【参考】〈業種別・1日の労働時間（時間外労働時間を含む、休憩時間を除く）〉

	合計	3時間 以下	4時間 くらい	5時間 くらい	6時間 くらい	7時間 くらい	8時間 くらい	9時間 くらい	10時間 以上
全体	500 100.0%	0 0.0%	5 1.0%	6 1.2%	20 4.0%	37 7.4%	238 47.6%	133 26.6%	61 12.2%
建設業	43 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 7.0%	1 2.3%	23 53.5%	13 30.2%	3 7.0%
製造業	127 100.0%	0 0.0%	2 1.6%	3 2.4%	6 4.7%	6 4.7%	57 44.9%	38 29.9%	15 11.8%
情報通信・運輸業	78 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.3%	3 3.8%	4 5.1%	38 48.7%	21 26.9%	11 14.1%
卸売業、小売業	111 100.0%	0 0.0%	1 0.9%	2 1.8%	5 4.5%	12 10.8%	45 40.5%	30 27.0%	16 14.4%
サービス業	109 100.0%	0 0.0%	1 0.9%	0 0.0%	3 2.8%	12 11.0%	58 53.2%	23 21.1%	12 11.0%
その他	21 100.0%	0 0.0%	1 4.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.8%	11 52.4%	6 28.6%	2 9.5%
無回答	11 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	6 54.5%	2 18.2%	2 18.2%

【参考】〈勤務先の従業員規模別・1日の労働時間（時間外労働時間を含む、休憩時間を除く）〉

	合計	3時間 以下	4時間 くらい	5時間 くらい	6時間 くらい	7時間 くらい	8時間 くらい	9時間 くらい	10時間 以上
全体	500 100.0%	0 0.0%	5 1.0%	6 1.2%	20 4.0%	37 7.4%	238 47.6%	133 26.6%	61 12.2%
10～29人	49 100.0%	0 0.0%	1 2.0%	0 0.0%	5 10.2%	6 12.2%	28 57.1%	6 12.2%	3 6.1%
30～49人	63 100.0%	0 0.0%	2 3.2%	1 1.6%	1 1.6%	7 11.1%	34 54.0%	13 20.6%	5 7.9%
50～69人	70 100.0%	0 0.0%	1 1.4%	3 4.3%	4 5.7%	3 4.3%	30 42.9%	22 31.4%	7 10.0%
70～99人	84 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.2%	1 1.2%	7 8.3%	39 46.4%	22 26.2%	14 16.7%
100～149人	62 100.0%	0 0.0%	1 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.6%	37 59.7%	13 21.0%	10 16.1%
150～199人	35 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 8.6%	0 0.0%	16 45.7%	13 37.1%	3 8.6%
200人以上	134 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.7%	6 4.5%	13 9.7%	51 38.1%	44 32.8%	19 14.2%
無回答	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%

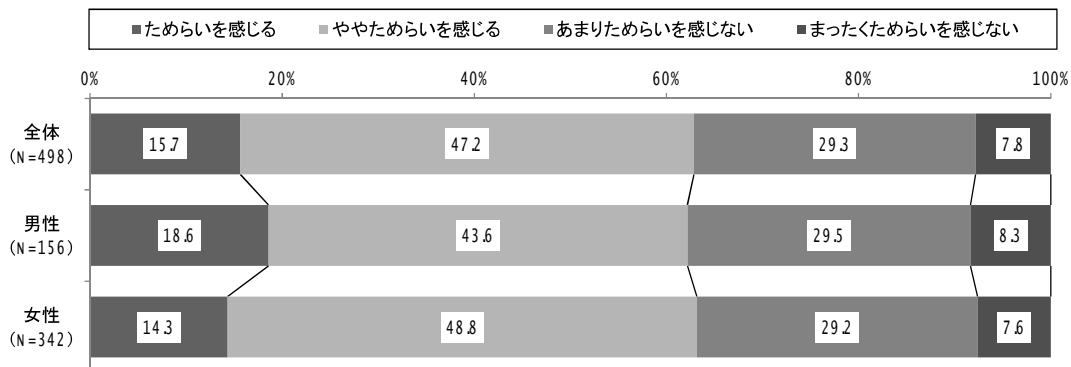
【参考】〈勤務形態別・1日の労働時間（時間外労働時間を含む、休憩時間を除く）〉

	合計	3時間 以下	4時間 くらい	5時間 くらい	6時間 くらい	7時間 くらい	8時間 くらい	9時間 くらい	10時間 以上
全体	500 100.0%	0 0.0%	5 1.0%	6 1.2%	20 4.0%	37 7.4%	238 47.6%	133 26.6%	61 12.2%
正規従業員（正社員）	417 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 0.5%	10 2.4%	22 5.3%	198 47.5%	130 31.2%	55 13.2%
パートタイマー	44 100.0%	0 0.0%	2 4.5%	4 9.1%	9 20.5%	10 22.7%	18 40.9%	1 2.3%	0 0.0%
その他の非正規従業員	25 100.0%	0 0.0%	2 8.0%	0 0.0%	1 4.0%	5 20.0%	13 52.0%	2 8.0%	2 8.0%
無回答	14 100.0%	0 0.0%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 64.3%	0 0.0%	4 28.6%

(3) 有給休暇

問3. あなたは、有給休暇を取得することに対して、ためらいを感じますか。(✓は1つ)

■有給休暇を取得することについてためらいを感じるか



〈勤務先の従業員規模別・有給休暇を取得することについてためらいを感じるか〉

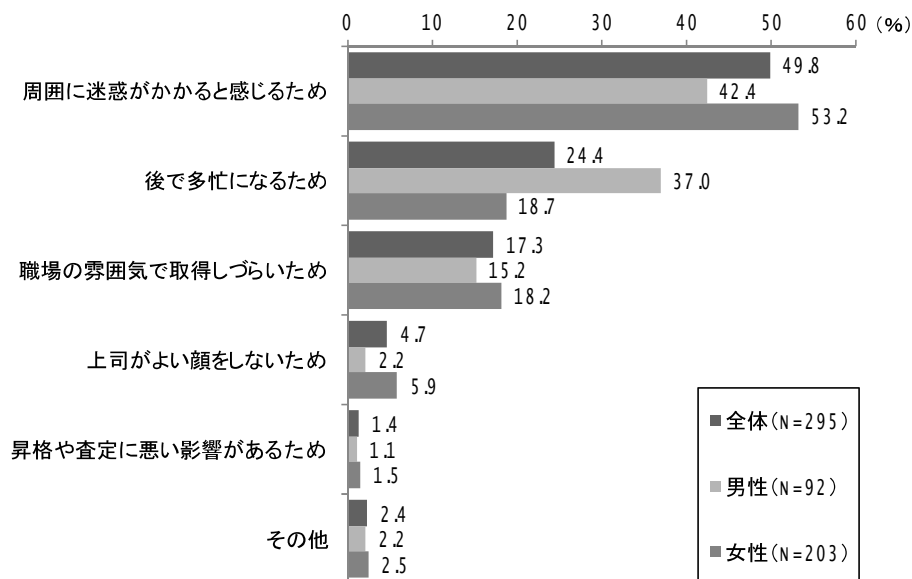
	合計	① ② ③ ④				①+② ③+④	
		ためらいを感じる	ややためらいを感じる	あまりためらいを感じない	まったくためらいを感じない	(やや)ためらいを感じる	(あまり、まったく)ためらいを感じない
10~29人	48 100.0%	7 14.6%	17 35.4%	19 39.6%	5 10.4%	24 50.0%	24 50.0%
30~49人	63 100.0%	10 15.9%	34 54.0%	14 22.2%	5 7.9%	44 69.8%	19 30.2%
50~69人	70 100.0%	10 14.3%	32 45.7%	22 31.4%	6 8.6%	42 60.0%	28 40.0%
70~99人	84 100.0%	22 26.2%	38 45.2%	21 25.0%	3 3.6%	60 71.4%	24 28.6%
100~149人	62 100.0%	8 12.9%	38 61.3%	12 19.4%	4 6.5%	46 74.2%	16 25.8%
150~199人	34 100.0%	8 23.5%	14 41.2%	8 23.5%	4 11.8%	22 64.7%	12 35.3%
200人以上	135 100.0%	13 9.6%	61 45.2%	49 36.3%	12 8.9%	74 54.8%	61 45.2%
無回答	3 100.0%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%

- ・有給休暇を取得することに対して「(やや) ためらいを感じる」人が62.9%にのぼる。
- ・勤務先の従業員規模でみると、「(やや)ためらいを感じる」人が多いのは、「70~99人」(71.4%)、「100~149人」(74.2%)となっている。

(問3で「1」または「2」と回答した方にお聞きします)

問4. 年次有給休暇を取得することに対して、ためらいを感じるのはどのような理由ですか。(✓は1つ)

■有給休暇を取得することに対して、ためらいを感じる理由(1つ)

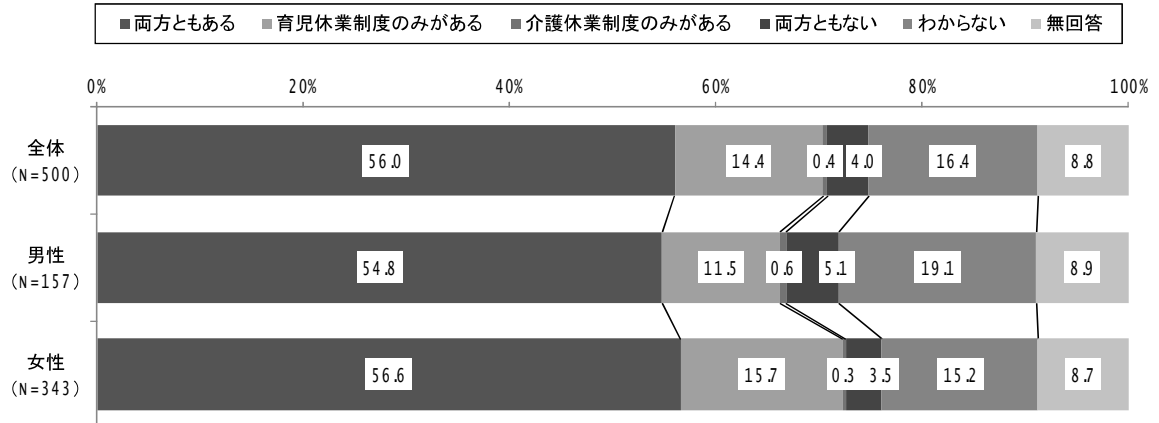


- 有給休暇を取得することに対して、ためらいを感じる理由は、「周囲に迷惑がかかると感じるため」(49.8%)が最も多い。性別で見ると、男性は「後で多忙になるため」(37.0%)が高いのに対し、女性は「周囲に迷惑がかかると感じるため」(53.2%)が最も高くなっている。

(4) 育児休業制度と介護休業制度

問5. あなたの勤務先には「育児休業制度」と「介護休業制度」はありますか。(✓は1つ)

■「育児休業制度」と「介護休業制度」の有無



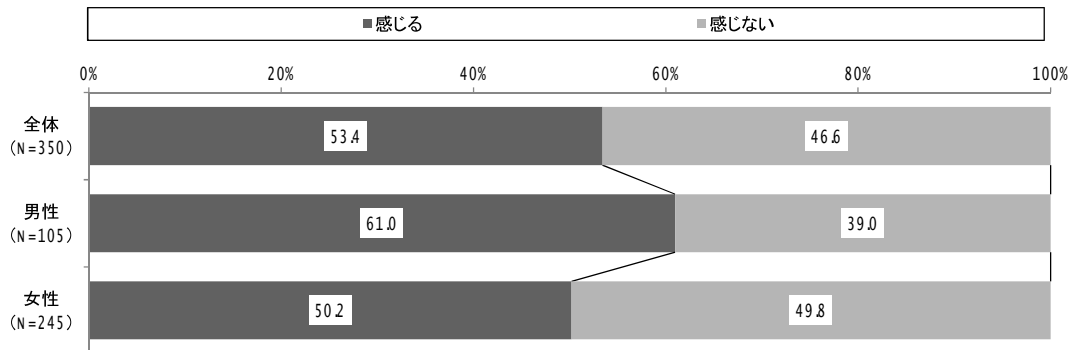
〈勤務先の従業員規模別・「育児休業制度」と「介護休業制度」の有無〉

	合計	両方ともある	育児休業制度のみがある	介護休業制度のみがある	両方ともない	わからない	無回答
全体	498	280	71	2	20	82	43
	100.0%	56.2%	14.3%	0.4%	4.0%	16.5%	8.6%
10～29人	49	14	7	0	7	12	9
	100.0%	28.6%	14.3%	0.0%	14.3%	24.5%	18.4%
30～49人	63	23	16	0	6	16	2
	100.0%	36.5%	25.4%	0.0%	9.5%	25.4%	3.2%
50～69人	70	41	7	1	1	14	6
	100.0%	58.6%	10.0%	1.4%	1.4%	20.0%	8.6%
70～99人	84	48	15	1	4	12	4
	100.0%	57.1%	17.9%	1.2%	4.8%	14.3%	4.8%
100～149人	62	34	11	0	1	13	3
	100.0%	54.8%	17.7%	0.0%	1.6%	21.0%	4.8%
150～199人	35	22	5	0	0	5	3
	100.0%	62.9%	14.3%	0.0%	0.0%	14.3%	8.6%
200人以上	135	98	10	0	1	10	16
	100.0%	72.6%	7.4%	0.0%	0.7%	7.4%	11.9%

- ・「育児休業制度」と「介護休業制度」の有無については、「両方ともある」(56.0%)が半数超を占める。勤務先の従業員規模別にみると、「両方ともある」は50人以上の企業で半数にのぼり、200人以上の企業では7割を超える。

(問5で「1」または「2」または「3」と回答した方にお聞きします)
 問6. 「育児休業制度」や「介護休業制度」を実際に利用しようとする場合、利用しにくいと感じますか。 **出産・育児・介護に直面した状況を想定してお答えください。(✓は1つ)**

■ 「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じるか



〈性別、年齢別・「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じるか〉

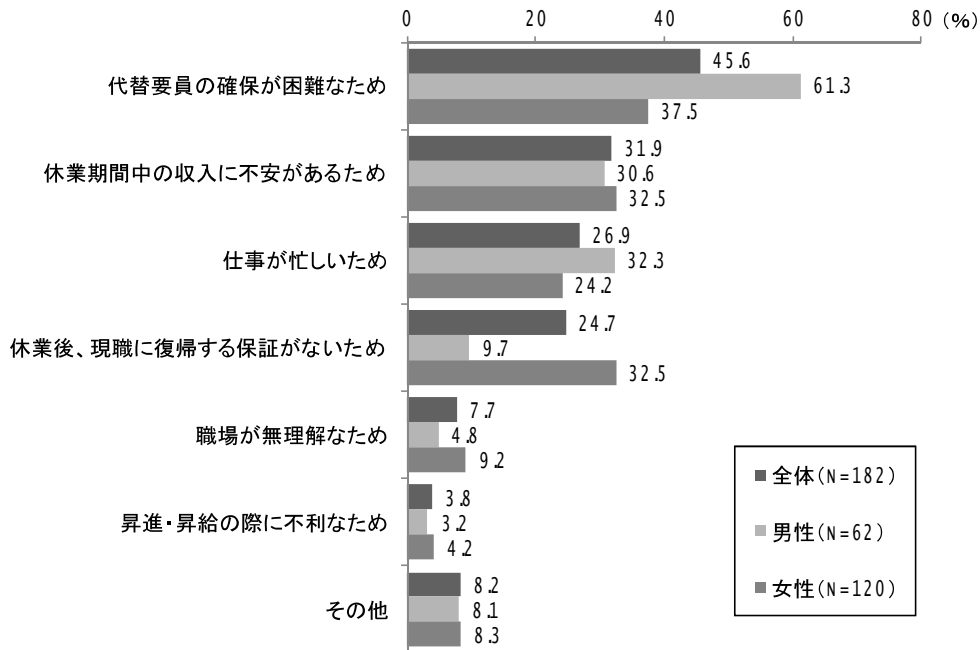
		合計	感じる	感じない
全体		105	64	41
		100.0%	61.0%	39.0%
男性 (N=105)	19歳以下	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%
	20～29歳	18	11	7
		100.0%	61.1%	38.9%
	30～39歳	26	15	11
		100.0%	57.7%	42.3%
	40～49歳	37	23	14
		100.0%	62.2%	37.8%
50～59歳	18	12	6	
	100.0%	66.7%	33.3%	
60～65歳	2	1	1	
	100.0%	50.0%	50.0%	
66歳以上	4	2	2	
	100.0%	50.0%	50.0%	

		合計	感じる	感じない
全体		245	123	122
		100.0%	50.2%	49.8%
女性 (N=245)	19歳以下	2	0	2
		100.0%	0.0%	100.0%
	20～29歳	51	22	29
		100.0%	43.1%	56.9%
	30～39歳	64	25	39
		100.0%	39.1%	60.9%
	40～49歳	91	48	43
		100.0%	52.7%	47.3%
50～59歳	29	25	4	
	100.0%	86.2%	13.8%	
60～65歳	5	2	3	
	100.0%	40.0%	60.0%	
66歳以上	3	1	2	
	100.0%	33.3%	66.7%	

- ・「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じるかについては、「感じる」(53.4%)が「感じない」(46.6%)をやや上回った。性別にみると、女性(50.2%)よりも男性(61.0%)の方が利用しにくいと感じている。
- ・性別、年齢別にみると、男性は20～50代でそれぞれ6割前後が利用しにくいと感じている一方、女性は50代で利用しにくいと感じている人が8割超にのぼる。

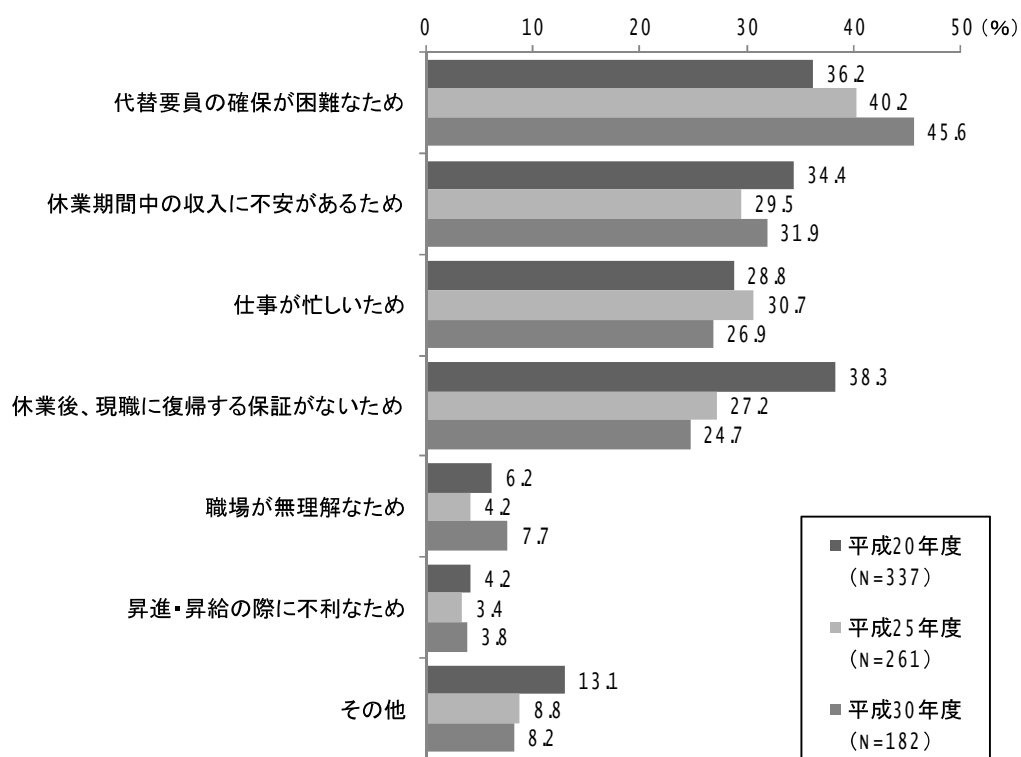
(問6で「1」と回答した方にお聞きします)
 問7. 「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じる理由は何ですか。(✓は2つまで)

■ 「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じる理由(2つまで)



- ・「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じる理由については、「代替要員の確保が困難なため」(45.6%)が最も多く、次いで「休業期間中の収入に不安があるため」(31.9%)などである。性別にみると、男性は「代替要員の確保が困難なため」(61.3%)を挙げる人が最も多い一方、女性は「休業後、現職に復帰する保証がないため」(32.5%)を挙げる人が多く、差がみられた。

〈時系列比較〉

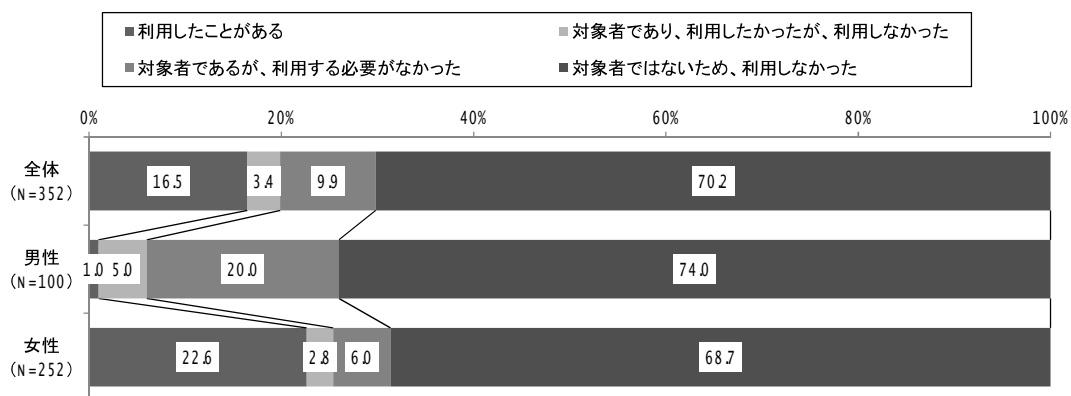


- ・時系列にみた「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じる理由について、「代替要員の確保が困難なため」(45.6%)は増加傾向にある一方、「休業後、現職に復帰する保証がないため」(24.7%)は減少傾向にある。
- ・また、「休業期間中の収入に不安があるため」(31.9%)や「仕事が忙しいため」(26.9%)は、いずれの調査年度も3割程度となっている。

(問5で「1」または「2」または「3」と回答した方にお聞きします)

問8. あなたは、「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用したことがありますか。(✓は1つ)

■「育児休業制度」や「介護休業制度」の利用状況



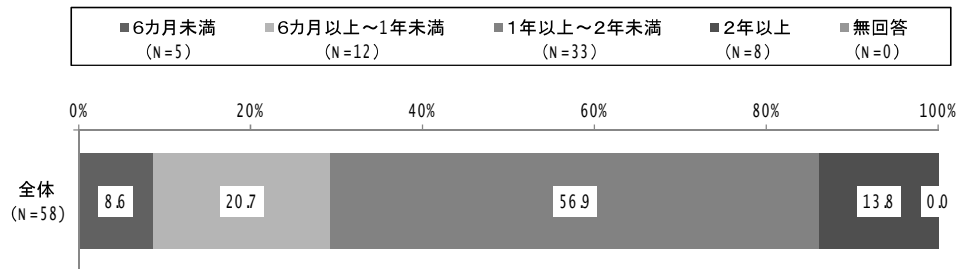
- ・「育児休業制度」や「介護休業制度」の利用状況については、「対象者ではないため、利用しなかった」(70.2%)が7割にのぼるが、「利用したことがある」(16.5%)は「対象者であり、利用したかったが、利用しなかった」(9.9%)を上回った。性別でみると、「利用したことがある」は、女性(22.6%)が男性(1.0%)より多く、差がみられた。

(問8で「1」と回答した方にお聞きします)

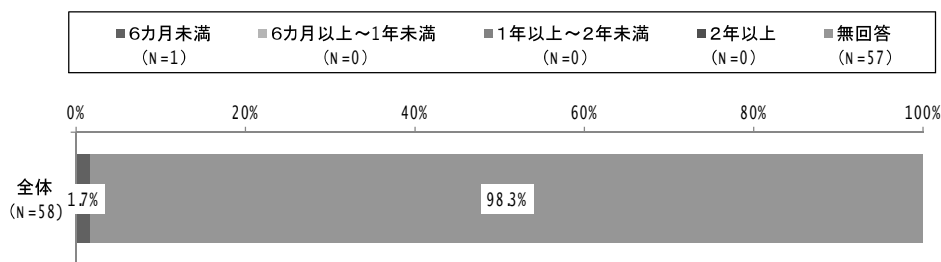
問9. 「育児休業制度」や「介護休業制度」をどのくらいの期間利用しましたか。□内に数字をご記入ください(ご記入が難しい場合は、概算でも構いません)。

■「育児休業制度」や「介護休業制度」の利用期間

〈育児休業制度〉



〈介護休業制度〉



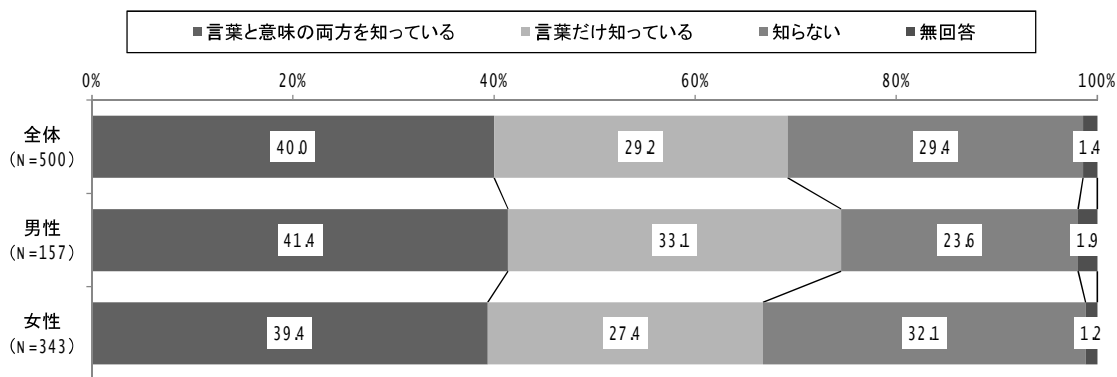
- ・ 育児休業制度の利用期間については、「1年以上～2年未満」(56.9%)が最も多く、次いで「6カ月以上～1年未満」(20.7%)、「2年以上」(13.8%)である。
- ・ 介護休業制度の利用期間については、「6カ月未満」が1.7%で「無回答」が大半を占める。

(5) ワーク・ライフ・バランスの状況

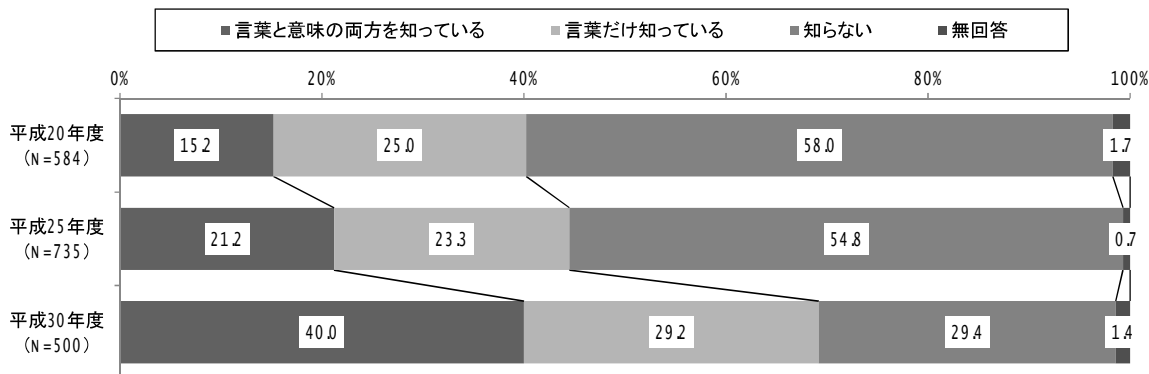
問10. 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉を知っていますか。（✓は1つ）

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）…誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発などにおいて、自ら希望するバランスで活動できる状態のこと（内閣府「男女共同参画専門調査会」による定義）

■ 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の言葉の認知度

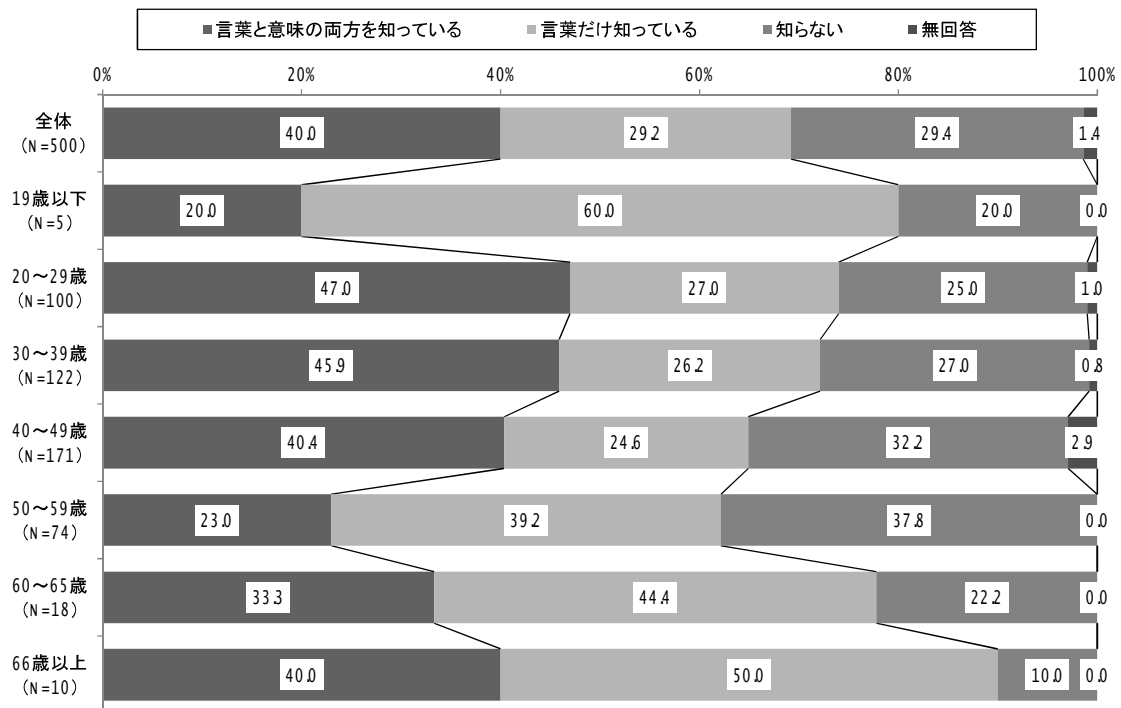


〈時系列比較〉

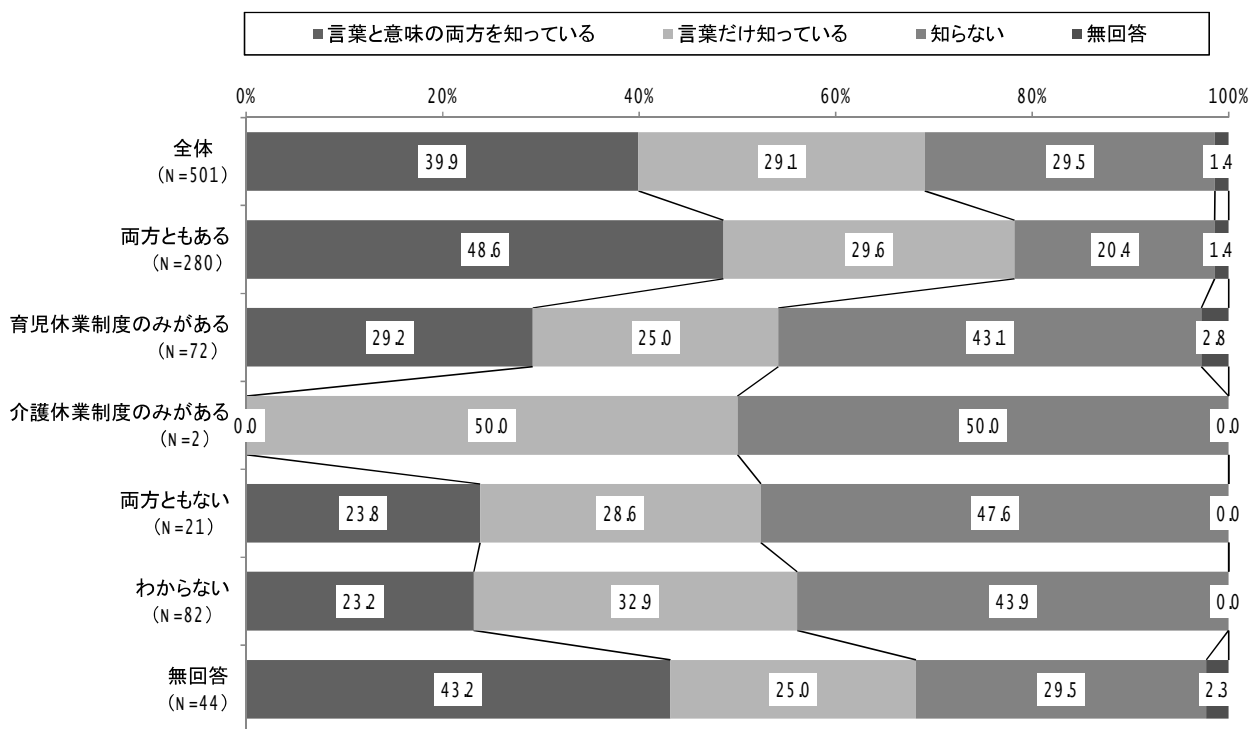


- ・「ワーク・ライフ・バランス」の認知度については、「言葉と意味の両方を知っている」(40.0%)のは半数以下。約6割の人が内容を正確に理解していない状況であり、企業に対する労働環境の改善とともに、従業員自身の知識・意識の向上も課題といえる。
- ・時系列にみた「ワーク・ライフ・バランス」の認知度については、過去2回の調査と比べて「知らない」(29.4%)が大幅に減少し、認知度は着実に向上しており、「言葉と意味の両方を知っている」(40.0%)と「言葉だけ知っている」(29.2%)を合わせると7割にのぼる。

【参考】〈年齢別・「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の言葉の認知度〉

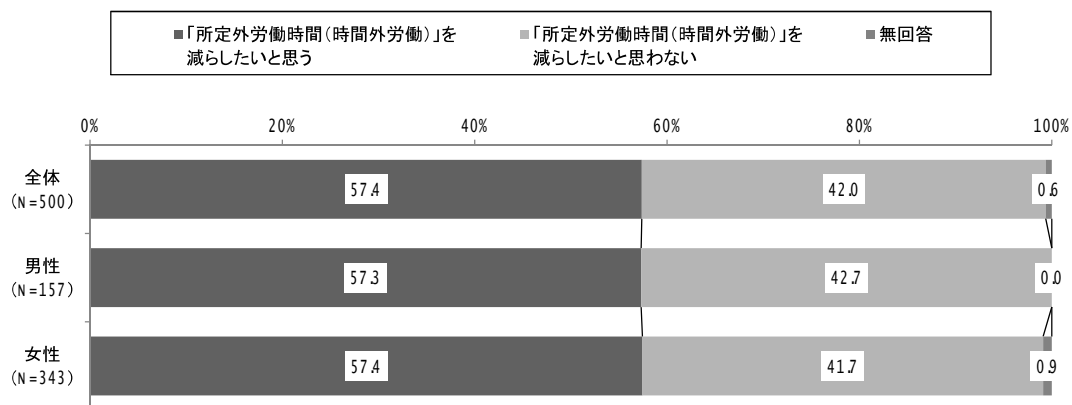


【参考】〈「育児休業制度」と「介護休業制度」の有無・「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の言葉の認知度〉



問11. ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、働き方の見直しが必要です。あなたは、「所定外労働時間（時間外労働）」を減らしたいと思いますか。（✓は1つ）

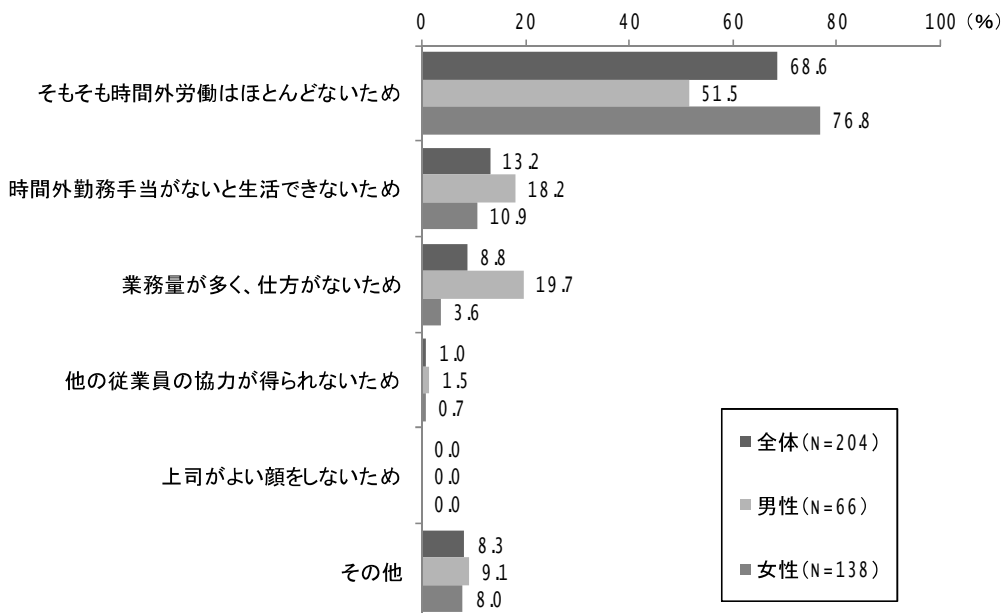
■「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の実現のために、「所定外労働時間（時間外労働）」を減らしたいと思うか



・「所定外労働時間（時間外労働）」を減らしたいと思うかについては、「減らしたいと思う」（57.4%）が「減らしたいと思わない」（42.0%）を上回った。

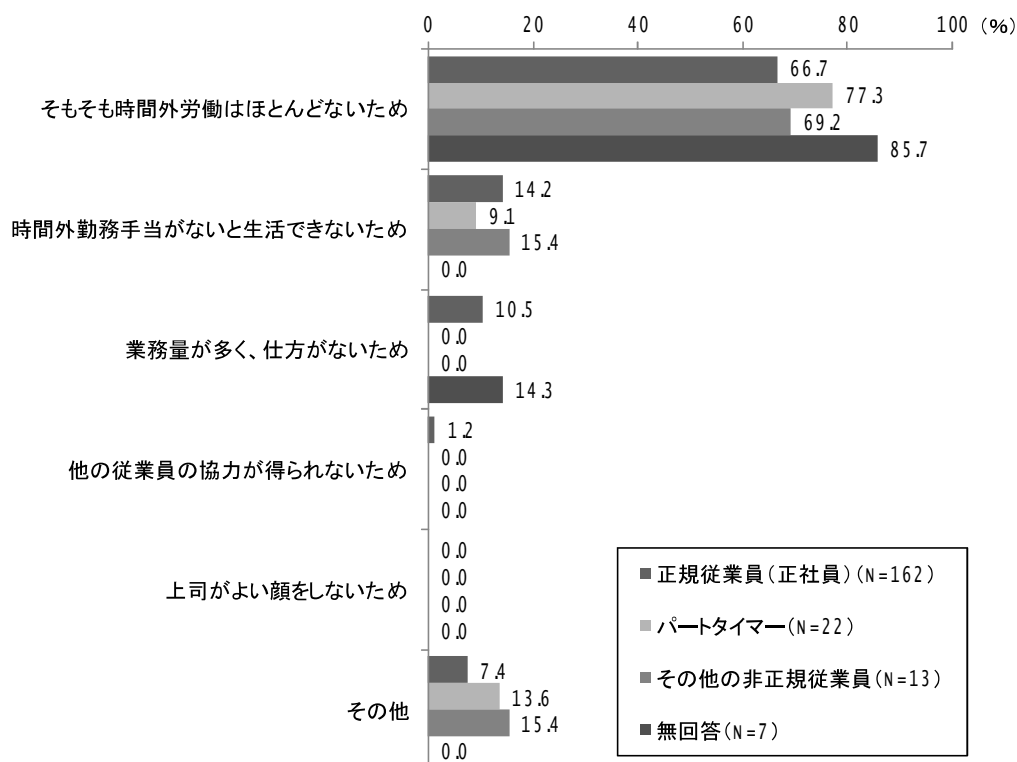
(問11で「2」と回答した方にお聞きします)
 問12. 「所定外労働時間 (時間外労働)」を減らせない理由は何ですか。(✓は1つ)

■ 「所定外労働時間 (時間外労働)」を減らせない理由 (1つ)



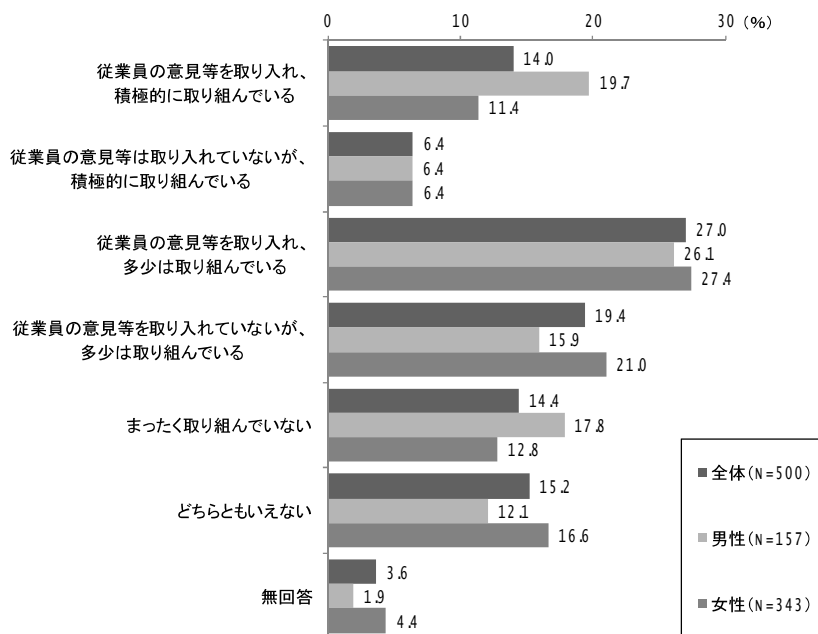
・「所定外労働時間 (時間外労働)」を減らせない理由については、「そもそも時間外労働はほとんどないため」(68.6%)を挙げる人が最も多い。

【参考】〈勤務形態別・「所定外労働時間 (時間外労働)」を減らせない理由〉



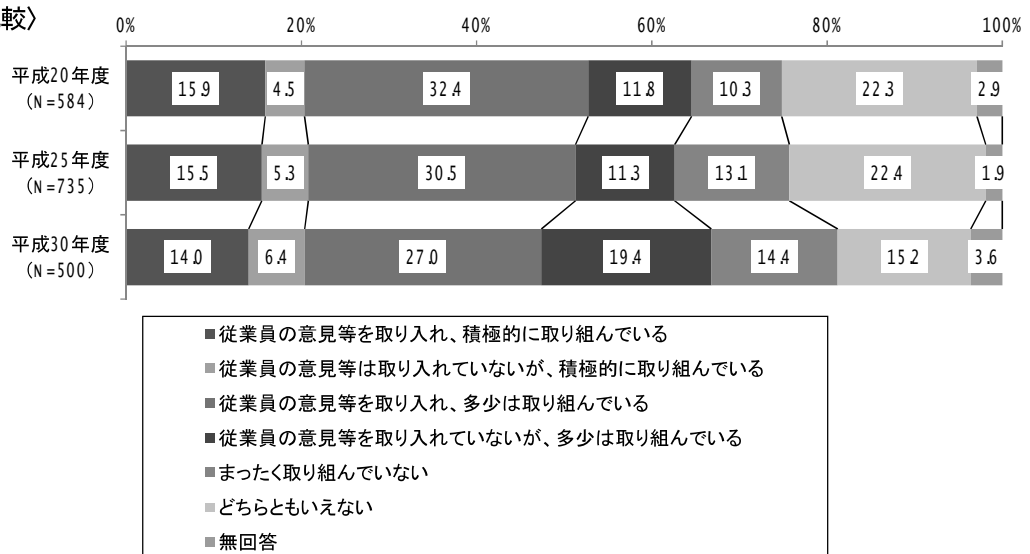
問13. あなたは、自分の働く事業所が「働き方の見直し」（時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進など）について、どの程度取り組んでいると感じていますか。（✓は1つ）

■自身の働く事業所が、どの程度、「働き方の見直し」に取り組んでいると感じているか（1つ）



- ・自身の働く事業所が、どの程度、「働き方の見直し」に取り組んでいると感じているかについては、「積極的に取り組んでいる」と感じる人は20.4%と5社に1社にとどまる。「多少は取り組んでいる」（46.4%）と合わせれば66.8%と多くの企業で何らかの取組みは行われているといえる。
- ・働き方の見直しに「従業員の意見を取り入れている」と感じる人は41.0%。従業員の状況を確認しながら働き方の見直しを進めている企業が一定数ある。

〈時系列比較〉



- ・時系列にみた「働き方の見直し」についての勤務先の取組状況は、「従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる」が最も多く、3割程度を占めている。

【参考】〈勤務先の従業員規模別・自身の働く事業所が、どの程度、「働き方の見直し」に取り組んでいると感じているか〉

	合計	従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる	従業員の意見等は取り入れていないが、積極的に取り組んでいる	従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる	従業員の意見等を取り入れていないが、多少は取り組んでいる	まったく取り組んでいない	どちらともいえない	無回答
全体	501 100.0%	70 14.0%	32 6.4%	135 26.9%	97 19.4%	72 14.4%	77 15.4%	18 3.6%
10～29人	49 100.0%	6 12.2%	4 8.2%	11 22.4%	11 22.4%	7 14.3%	8 16.3%	2 4.1%
30～49人	63 100.0%	7 11.1%	1 1.6%	14 22.2%	11 17.5%	12 19.0%	16 25.4%	2 3.2%
50～69人	70 100.0%	8 11.4%	5 7.1%	13 18.6%	16 22.9%	9 12.9%	12 17.1%	7 10.0%
70～99人	84 100.0%	10 11.9%	5 6.0%	24 28.6%	14 16.7%	14 16.7%	16 19.0%	1 1.2%
100～149人	62 100.0%	9 14.5%	4 6.5%	18 29.0%	14 22.6%	11 17.7%	5 8.1%	1 1.6%
150～199人	35 100.0%	6 17.1%	2 5.7%	12 34.3%	7 20.0%	4 11.4%	4 11.4%	0 0.0%
200人以上	135 100.0%	24 17.8%	11 8.1%	43 31.9%	23 17.0%	14 10.4%	15 11.1%	5 3.7%
無回答	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%

【参考】〈定着別・自身の働く事業所が、どの程度、「働き方の見直し」に取り組んでいると感じているか〉

	合計	働き続けたい	できれば働き続けたい	どちらともいえない	できればやめたい	やめたい	無回答
全体	501 100.0%	115 23.0%	176 35.1%	137 27.3%	53 10.6%	14 2.8%	6 1.2%
従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる	70 100.0%	33 47.1%	25 35.7%	10 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	2 2.9%
従業員の意見等は取り入れていないが、積極的に取り組んでいる	32 100.0%	9 28.1%	7 21.9%	12 37.5%	4 12.5%	0 0.0%	0 0.0%
従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる	135 100.0%	30 22.2%	64 47.4%	28 20.7%	10 7.4%	2 1.5%	1 0.7%
従業員の意見等を取り入れていないが、多少は取り組んでいる	97 100.0%	15 15.5%	33 34.0%	31 32.0%	14 14.4%	3 3.1%	1 1.0%
まったく取り組んでいない	72 100.0%	7 9.7%	16 22.2%	27 37.5%	16 22.2%	6 8.3%	0 0.0%
どちらともいえない	77 100.0%	15 19.5%	26 33.8%	24 31.2%	8 10.4%	3 3.9%	1 1.3%
無回答	18 100.0%	6 33.3%	5 27.8%	5 27.8%	1 5.6%	0 0.0%	1 5.6%

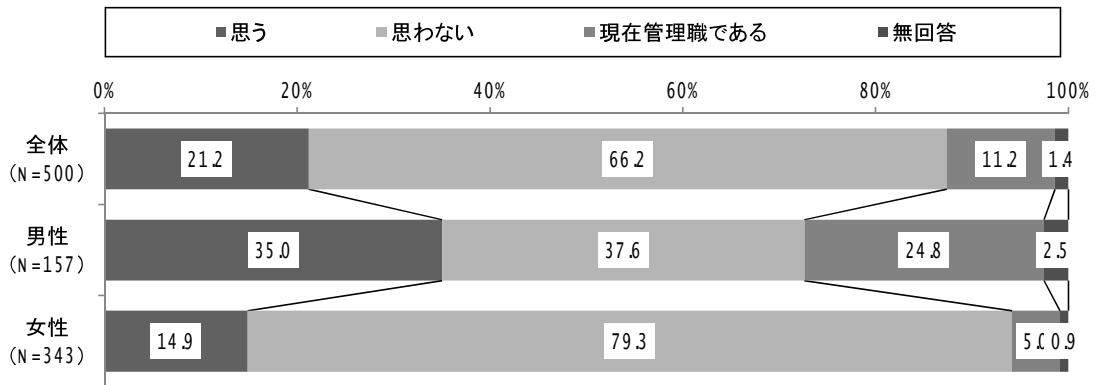
【参考】〈満足度別・自身の働く事業所が、どの程度、「働き方の見直し」に取り組んでいると感じているか〉

	合計	満足	やや満足	ふつう	やや不満	不満	無回答
全体	501 100.0%	64 12.8%	130 25.9%	166 33.1%	97 19.4%	39 7.8%	5 1.0%
従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる	70 100.0%	22 31.4%	24 34.3%	19 27.1%	3 4.3%	0 0.0%	2 2.9%
従業員の意見等は取り入れていないが、積極的に取り組んでいる	32 100.0%	4 12.5%	10 31.3%	12 37.5%	4 12.5%	2 6.3%	0 0.0%
従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる	135 100.0%	16 11.9%	42 31.1%	53 39.3%	18 13.3%	5 3.7%	1 0.7%
従業員の意見等を取り入れていないが、多少は取り組んでいる	97 100.0%	8 8.2%	19 19.6%	33 34.0%	27 27.8%	10 10.3%	0 0.0%
まったく取り組んでいない	72 100.0%	3 4.2%	9 12.5%	17 23.6%	28 38.9%	15 20.8%	0 0.0%
どちらともいえない	77 100.0%	5 6.5%	19 24.7%	29 37.7%	16 20.8%	7 9.1%	1 1.3%
無回答	18 100.0%	6 33.3%	7 38.9%	3 16.7%	1 5.6%	0 0.0%	1 5.6%

(6) 管理職について

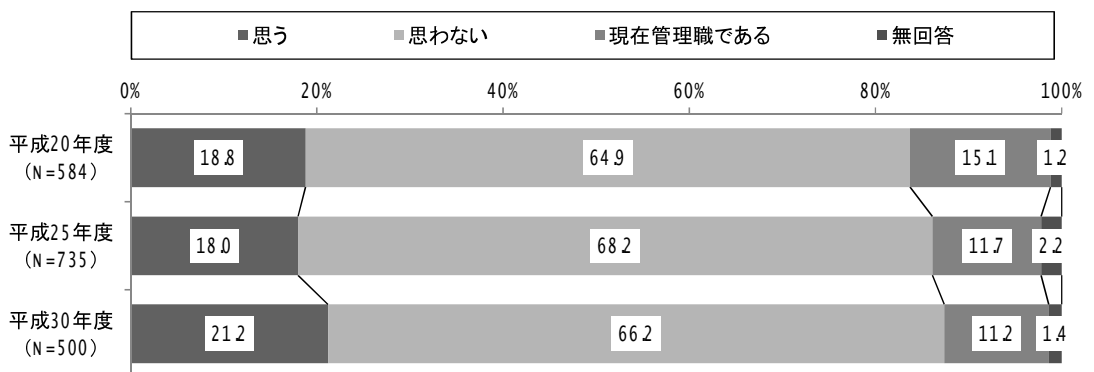
問14. あなたは、管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思いますか。(✓は1つ)

■管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うか



- ・管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うかについては、「思わない」(66.2%)が6割超を占める。性別では、「思わない」のは男性(37.6%)よりも女性(79.3%)の方が多い。

〈時系列比較〉



- ・時系列にみると、管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思う(21.2%)はやや増えているが、依然として「思わない」が6割超を占めている。

【参考】〈性別、年齢別・管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うか〉

		合計	思う	思わない	現在 管理職である	無回答
全体		157 100.0%	55 35.0%	59 37.6%	39 24.8%	4 2.5%
男性 (N=157)	19歳以下	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	20～29歳	27 100.0%	16 59.3%	9 33.3%	0 0.0%	2 7.4%
	30～39歳	42 100.0%	22 52.4%	13 31.0%	7 16.7%	0 0.0%
	40～49歳	48 100.0%	9 18.8%	19 39.6%	19 39.6%	1 2.1%
	50～59歳	25 100.0%	5 20.0%	8 32.0%	12 48.0%	0 0.0%
	60～65歳	8 100.0%	1 12.5%	5 62.5%	1 12.5%	1 12.5%
	66歳以上	6 100.0%	1 16.7%	5 83.3%	0 0.0%	0 0.0%
	無回答	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

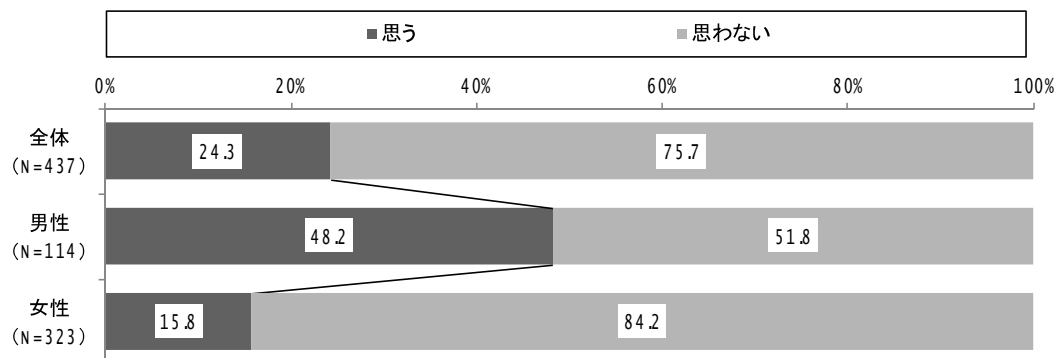
		合計	思う	思わない	現在 管理職である	無回答
全体		343 100.0%	51 14.9%	272 79.3%	17 5.0%	3 0.9%
女性 (N=343)	19歳以下	4 100.0%	1 25.0%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%
	20～29歳	73 100.0%	11 15.1%	60 82.2%	1 1.4%	1 1.4%
	30～39歳	80 100.0%	21 26.3%	58 72.5%	1 1.3%	0 0.0%
	40～49歳	123 100.0%	17 13.8%	93 75.6%	11 8.9%	2 1.6%
	50～59歳	49 100.0%	1 2.0%	47 95.9%	1 2.0%	0 0.0%
	60～65歳	10 100.0%	0 0.0%	8 80.0%	2 20.0%	0 0.0%
	66歳以上	4 100.0%	0 0.0%	3 75.0%	1 25.0%	0 0.0%
	無回答	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

【参考】〈性別、勤務形態別・管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うか〉

		合計	思う	思わない	現在 管理職である	無回答
全体		157 100.0%	55 35.0%	59 37.6%	39 24.8%	4 2.5%
男性 (N=157)	正規従業員（正社員）	142 100.0%	54 38.0%	47 33.1%	38 26.8%	3 2.1%
	パートタイマー	7 100.0%	0 0.0%	7 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
	その他の非正規従業員	5 100.0%	1 20.0%	3 60.0%	0 0.0%	1 20.0%
	無回答	3 100.0%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%

		合計	思う	思わない	現在 管理職である	無回答
全体		343 100.0%	51 14.9%	272 79.3%	17 5.0%	3 0.9%
女性 (N=343)	正規従業員（正社員）	276 100.0%	45 16.3%	212 76.8%	16 5.8%	3 1.1%
	パートタイマー	37 100.0%	5 13.5%	32 86.5%	0 0.0%	0 0.0%
	その他の非正規従業員	20 100.0%	1 5.0%	19 95.0%	0 0.0%	0 0.0%
	無回答	10 100.0%	0 0.0%	9 90.0%	1 10.0%	0 0.0%

【参考】問14の『管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うか』という問に対して、「現在管理職である」「無回答」を除いた場合



〈性別、年齢別・管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うか〉

全体		合計	思う	思わない
		114	55	59
		100.0%	48.2%	51.8%
男性 (N=114)	19歳以下	1	1	0
		100.0%	100.0%	0.0%
	20～29歳	25	16	9
		100.0%	64.0%	36.0%
	30～39歳	35	22	13
		100.0%	62.9%	37.1%
	40～49歳	28	9	19
		100.0%	32.1%	67.9%
50～59歳	13	5	8	
	100.0%	38.5%	61.5%	
60～65歳	6	1	5	
	100.0%	16.7%	83.3%	
66歳以上	6	1	5	
	100.0%	16.7%	83.3%	

全体		合計	思う	思わない
		323	51	272
		100.0%	15.8%	84.2%
女性 (N=323)	19歳以下	4	1	3
		100.0%	25.0%	75.0%
	20～29歳	71	11	60
		100.0%	15.5%	84.5%
	30～39歳	79	21	58
		100.0%	26.6%	73.4%
	40～49歳	110	17	93
		100.0%	15.5%	84.5%
50～59歳	48	1	47	
	100.0%	2.1%	97.9%	
60～65歳	8	0	8	
	100.0%	0.0%	100.0%	
66歳以上	3	0	3	
	100.0%	0.0%	100.0%	

〈性別、勤務形態別・管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うか〉

全体		合計	思う	思わない
		114	55	59
		100.0%	48.2%	51.8%
男性 (N=114)	正規従業員 (正社員)	101	54	47
		100.0%	53.5%	46.5%
	パートタイ マー	7	0	7
		100.0%	0.0%	100.0%
	その他の非正 規従業員	4	1	3
	100.0%	25.0%	75.0%	
無回答	2	0	2	
	100.0%	0.0%	100.0%	

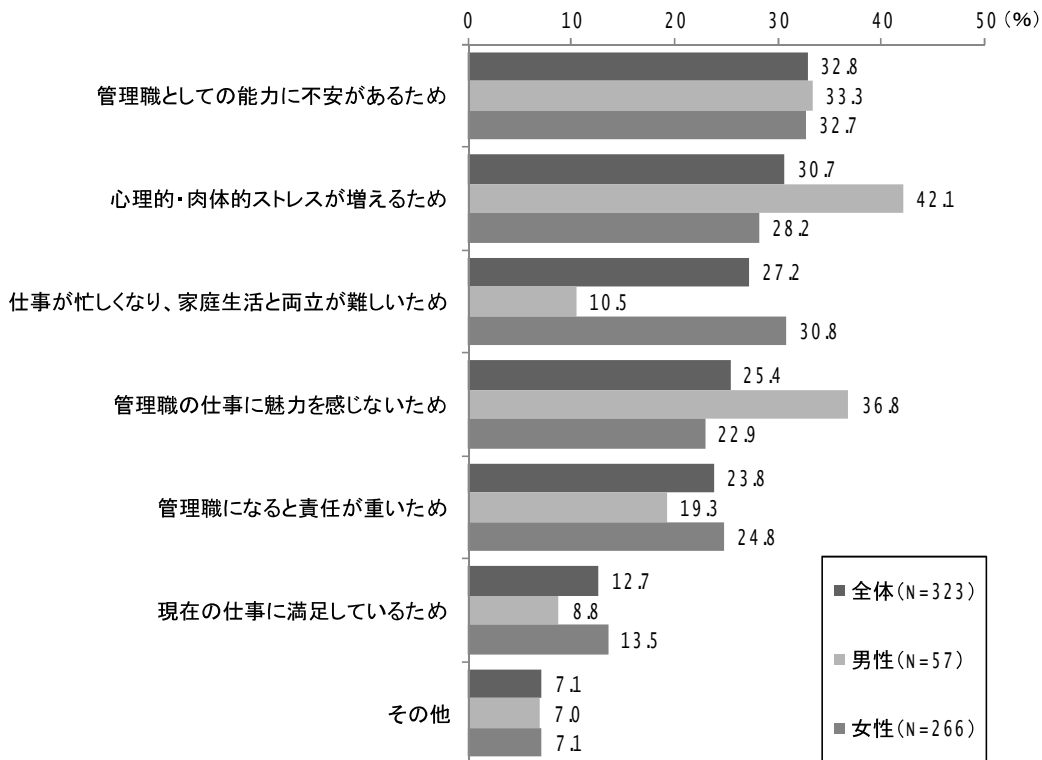
全体		合計	思う	思わない
		323	51	272
		100.0%	15.8%	84.2%
女性 (N=323)	正規従業員 (正社員)	257	45	212
		100.0%	17.5%	82.5%
	パートタイ マー	37	5	32
		100.0%	13.5%	86.5%
	その他の非正 規従業員	20	1	19
	100.0%	5.0%	95.0%	
無回答	9	0	9	
	100.0%	0.0%	100.0%	

- ・「現在管理職である」と「無回答」を除くと、全体では75.7%と大多数が管理職になりたいとは思っていない。とくに女性は84.2%が管理職になりたいとは思っていない。
- ・年齢別にみると、20代、30代において、男性は約6割が管理職になりたいと思うのに対して、女性は2割前後にとどまる。
- ・勤務形態別にみると、男性の正社員は管理職になりたいと思う、思わないが概ね半々だが、女性の正社員は8割以上が管理職になりたいとは思っていない。

(問14で「2」と回答した方にお聞きします)

問15. 管理職になりたいと思わないのはなぜですか。(✓は2つまで)

■管理職になりたいと思わないのはなぜか(2つまで)



・管理職になりたいと思わない理由については、「管理職としての能力に不安があるため」(32.8%)が最も多く、次いで「心理的・肉体的ストレスが増えるため」(30.7%)、「仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため」(27.2%)などである。性別にみると、男性は「心理的・肉体的ストレスが増えるため」(42.1%)、「管理職の仕事に魅力を感じないため」(36.8%)を挙げる人が多い一方、女性は「仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため」(30.8%)や「管理職になると責任が重い」(24.8%)を挙げる人が比較的多い。

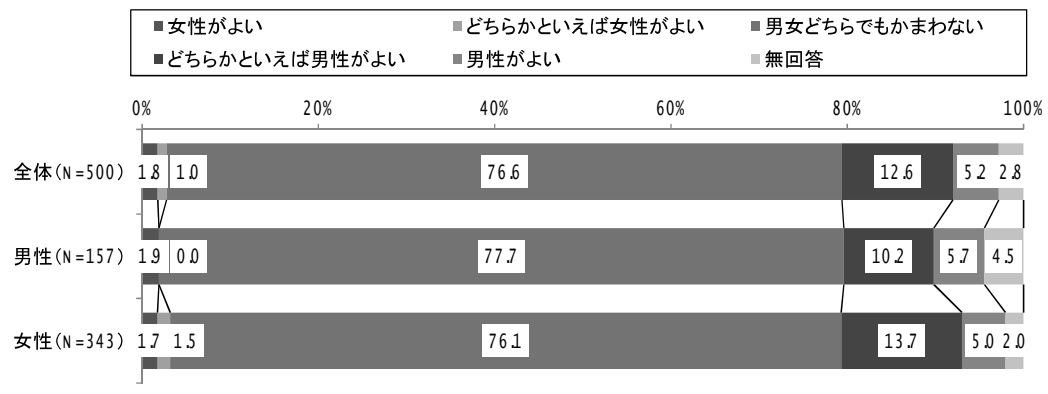
【参考】〈性別、勤務形態別・管理職になりたいと思わない理由〉

		合計	管理職になると責任が重いため	管理職としての能力に不安があるため	管理職の仕事に魅力を感じないため	現在の仕事に満足しているため	仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため	心理的・肉体的ストレスが増えるため	その他
全体		57	11	19	21	5	6	24	4
		100.0%	19.3%	33.3%	36.8%	8.8%	10.5%	42.1%	7.0%
男性 (N=57)	正規従業員（正社員）	45	9	16	19	4	5	15	4
		100.0%	20.0%	35.6%	42.2%	8.9%	11.1%	33.3%	8.9%
	パートタイマー	7	2	1	1	0	1	6	0
		100.0%	28.6%	14.3%	14.3%	0.0%	14.3%	85.7%	0.0%
	その他の非正規従業員	3	0	1	1	0	0	3	0
	100.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	
	無回答	2	0	1	0	1	0	0	0
		100.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%

		合計	管理職になると責任が重いため	管理職としての能力に不安があるため	管理職の仕事に魅力を感じないため	現在の仕事に満足しているため	仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため	心理的・肉体的ストレスが増えるため	その他
全体		266	66	87	61	36	82	75	19
		100.0%	24.8%	32.7%	22.9%	13.5%	30.8%	28.2%	7.1%
女性 (N=266)	正規従業員（正社員）	207	51	76	55	26	60	56	11
		100.0%	24.6%	36.7%	26.6%	12.6%	29.0%	27.1%	5.3%
	パートタイマー	31	10	5	1	4	13	9	5
		100.0%	32.3%	16.1%	3.2%	12.9%	41.9%	29.0%	16.1%
	その他の非正規従業員	19	3	4	2	4	6	9	3
	100.0%	15.8%	21.1%	10.5%	21.1%	31.6%	47.4%	15.8%	
	無回答	9	2	2	3	2	3	1	0
		100.0%	22.2%	22.2%	33.3%	22.2%	33.3%	11.1%	0.0%

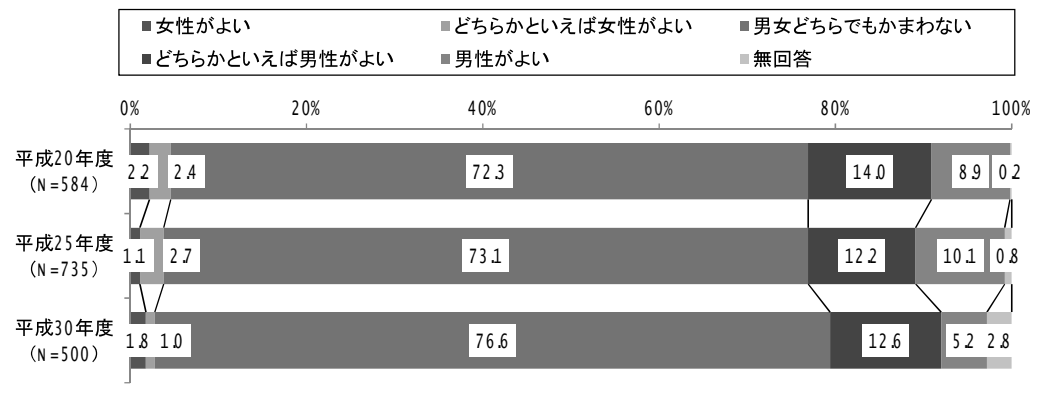
問16. あなたは、上司の性別についてどう思いますか。(✓は1つ)

■上司の性別



- ・上司の性別については、「男女どちらでもかまわない」(76.6%)が最も多い。
- ・一方、「(どちらかといえば)女性」がよいか「(どちらかといえば)男性」がよいかを比較すると、「女性」がよいは2.8%に対して、「男性」がよいは17.8%にのぼる。女性においても「男性」がよいとする回答は18.7%にのぼる。

〈時系列比較〉



- ・時系列にみた上司の性別については、「男女どちらでもかまわない」が7割超を占めており、その傾向はほとんど変わっていない。

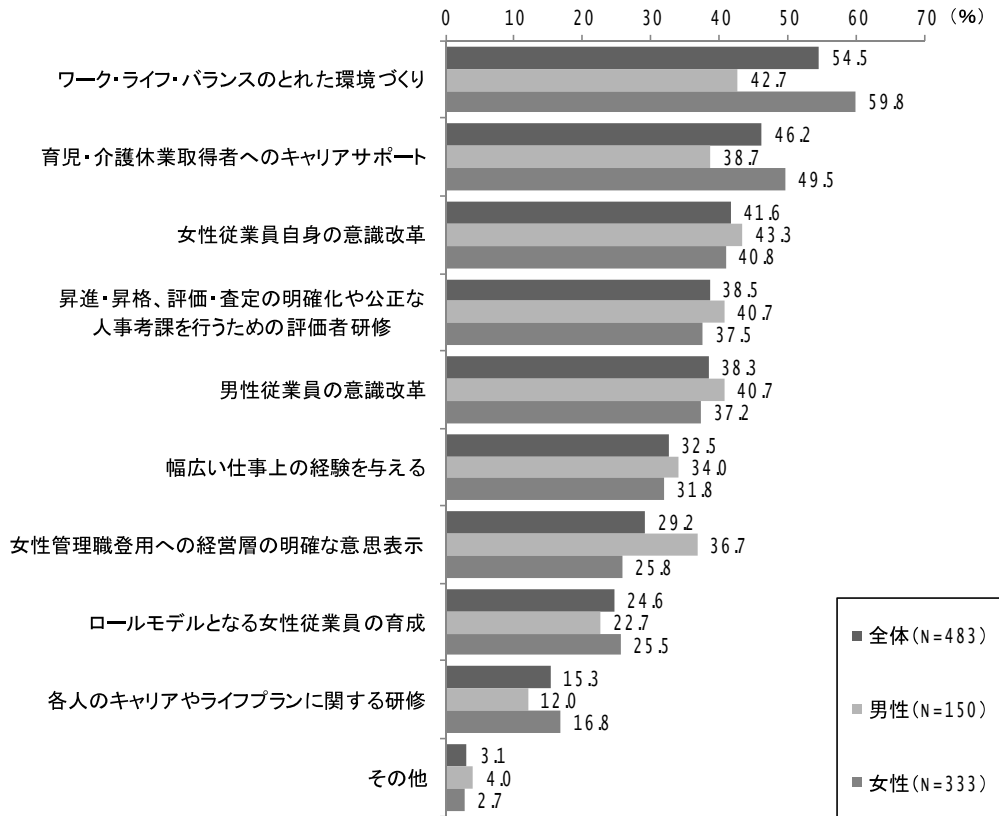
【参考】〈性別・上司の性別〉

		合計	女性がよい	どちらかといえ ば女性がよい	男女どちら でもかまわ ない	どちらかといえ ば男性がよい	男性がよい	無回答
全体		157 100.0%	3 1.9%	0 0.0%	122 77.7%	16 10.2%	9 5.7%	7 4.5%
男性 (N=157)	19歳以下	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	20～29歳	27 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	22 81.5%	2 7.4%	1 3.7%	2 7.4%
	30～39歳	42 100.0%	1 2.4%	0 0.0%	34 81.0%	5 11.9%	0 0.0%	2 4.8%
	40～49歳	48 100.0%	1 2.1%	0 0.0%	36 75.0%	5 10.4%	4 8.3%	2 4.2%
	50～59歳	25 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	17 68.0%	4 16.0%	3 12.0%	1 4.0%
	60～65歳	8 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 87.5%	0 0.0%	1 12.5%	0 0.0%
	66歳以上	6 100.0%	1 16.7%	0 0.0%	5 83.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

		合計	女性がよい	どちらかといえ ば女性がよい	男女どちら でもかまわ ない	どちらかといえ ば男性がよい	男性がよい	無回答
全体		343 100.0%	6 1.7%	5 1.5%	261 76.1%	47 13.7%	17 5.0%	7 2.0%
女性 (N=343)	19歳以下	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	20～29歳	73 100.0%	3 4.1%	2 2.7%	56 76.7%	9 12.3%	2 2.7%	1 1.4%
	30～39歳	80 100.0%	1 1.3%	0 0.0%	61 76.3%	12 15.0%	5 6.3%	1 1.3%
	40～49歳	123 100.0%	1 0.8%	3 2.4%	88 71.5%	20 16.3%	7 5.7%	4 3.3%
	50～59歳	49 100.0%	1 2.0%	0 0.0%	43 87.8%	3 6.1%	1 2.0%	1 2.0%
	60～65歳	10 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 60.0%	2 20.0%	2 20.0%	0 0.0%
	66歳以上	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 75.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%

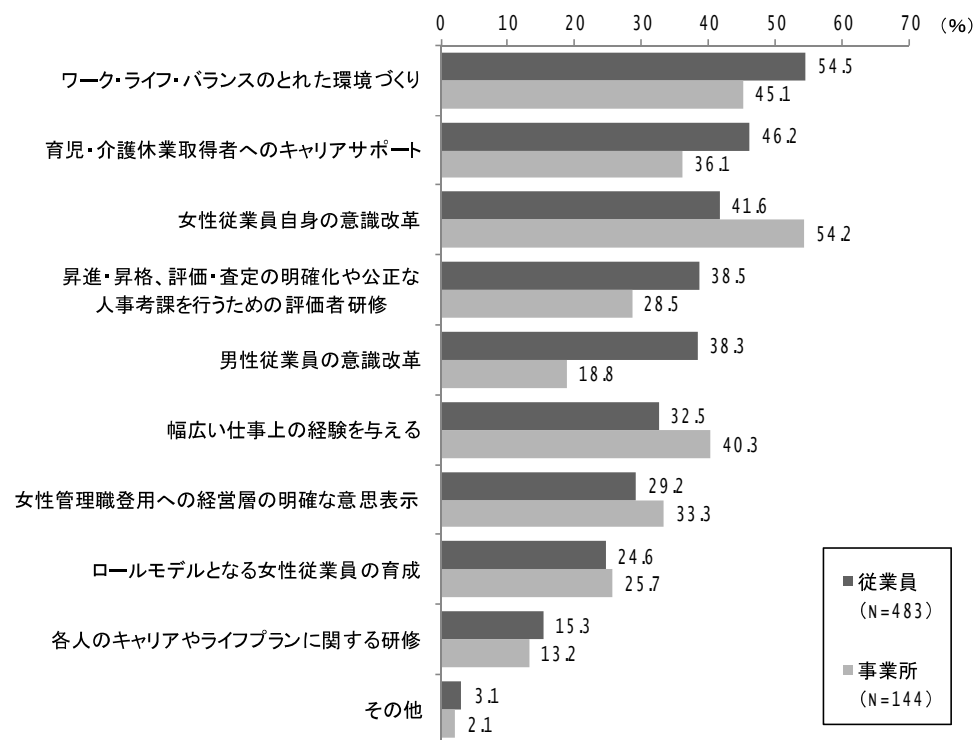
問17. 女性管理職を増やすためにどのような取組みが必要だと思いますか。(✓はいくつでも)

■女性管理職を増やすための取組み（複数回答）



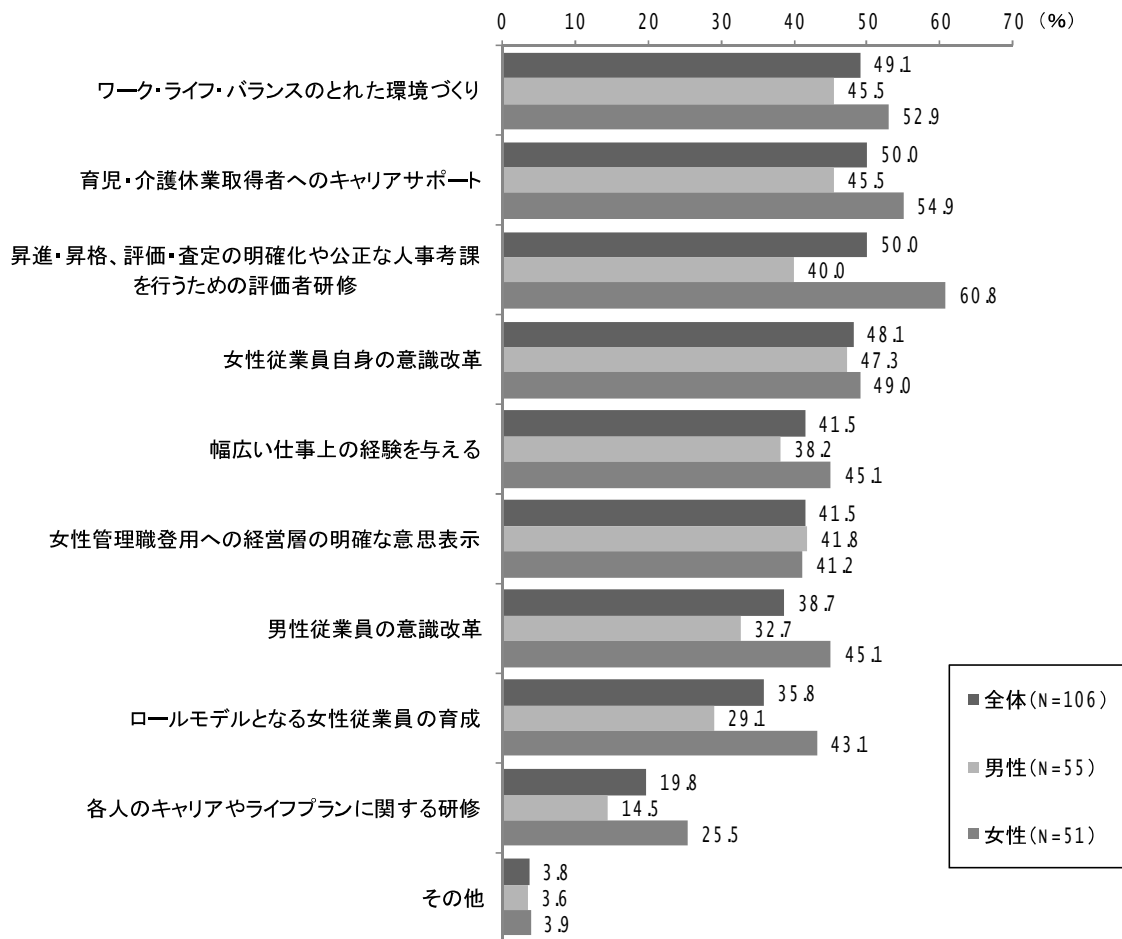
・女性管理職を増やすための取組みについては、「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」(54.5%)が最も多く、次いで「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」(46.2%)、「女性従業員自身の意識改革」(41.6%)などで、職場環境の整備や意識改革が必要だとする人が多い。性別にみると、男性は「女性管理職登用への経営層の明確な意思表示」(36.7%)を挙げる人が多い一方、女性は「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」(59.8%)を挙げる人が多く、差がみられた。

【参考】事業所アンケート調査との比較



- ・「事業所アンケート調査」において、女性管理職を増やすためにどのような取組みが必要だと思うか同様の質問をしたところ、従業員アンケートでは「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」(54.5%)、「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」(46.2%)、「昇進・昇格、評価・査定 の明確化や公正な人事考課を行うための評価者研修」(38.5%)、「男性従業員の意識改革」(38.3%) の割合が高かった一方、事業所アンケートでは「女性従業員自身の意識改革」(54.2%)、「幅広い仕事上の経験を与える」(40.3%) を挙げる企業が多く、経営側と労働者側では、必要だと思う取組みに差がみられた。

【参考】問14において『管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思う』と回答した人と、女性管理職を増やすための取組みとのクロス集計



・女性で『管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思う』と回答した人が、女性管理職を増やすための取組みとして必要だと思うことは、「昇進・昇格、評価・査定
の明確化や公正な人事考課を行うための評価者研修」(60.8%)が最も多かった。このほか、すべての女性を含めた回答と比べると、「幅広い仕事上の経験を与える」(45.1%)や「男性従業員の意識改革」(45.1%)、「ロールモデルとなる女性従業員の育成」(43.1%)、「女性管理職登用への経営層の明確な意思表示」(41.2%)などで大きな差がみられた。

(7) ハラスメント等について

あなたは、これまで職場で次のような経験をしたことがありますか。また、そうしたことを職場で、見たり、聞いたりしたことがありますか。それぞれの項目ごとに、該当するものを1つ選び、□に✓をつけてください。

問18. セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）について。（それぞれ✓は1つ）

■セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）について

カテゴリー名	経験がある		見たことがある		話に聞いたことがある		そうしたことはない		無回答	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
(1) いやがっているのに、性に関する話を聞かされた	34	6.9	24	4.8	67	13.5	370	74.7	6	—
(2) 差別的な言い方をされた	86	17.4	20	4.0	66	13.4	322	65.2	7	—
(3) 仕事中に異性に身体をさわられた	51	10.3	22	4.5	37	7.5	383	77.7	8	—
(4) 宴会でお酌やデュエットを強要された	54	11.0	26	5.3	28	5.7	385	78.1	8	—
(5) 上司から地位を利用した性的誘いを受けた	11	2.2	2	0.4	21	4.3	460	93.1	7	—
(6) 性的な噂話を流された	21	4.3	3	0.6	40	8.1	430	87.0	7	—
(7) ノード写真を見せられた	4	0.8	8	1.6	5	1.0	477	96.6	7	—
(8) 不愉快な視線を送られた	25	5.1	8	1.6	25	5.1	434	88.2	9	—
(9) その他	3	2.2	0	0.0	0	0.0	132	97.8	366	—

・セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）については、「差別的な言い方をされた」（17.4%）で、経験した人の割合が比較的高い。

【参考】〈セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）別・現在の会社で働き続けたいと思うか〉

		合計	働き続けたい	できれば働き続けたい	どちらともいえない	できればやめたい	やめたい	無回答
全体		495	115	176	137	53	14	6
		100.0%	23.2%	35.6%	27.7%	10.7%	2.8%	—
(1) いやがっているのに、性に関する話を聞かされた	経験がある	34	3	10	7	11	3	0
		100.0%	8.8%	29.4%	20.6%	32.4%	8.8%	—
	見たことがある	24	3	8	9	3	1	0
		100.0%	12.5%	33.3%	37.5%	12.5%	4.2%	—
	話に聞いたことがある	66	14	26	16	9	1	1
	100.0%	21.2%	39.4%	24.2%	13.6%	1.5%	—	
そうしたことはない	366	93	131	104	30	8	4	
	100.0%	25.4%	35.8%	28.4%	8.2%	2.2%	—	
無回答	5	2	1	1	0	1	1	
	100.0%	40.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	—	

		合計	働き続けたい	できれば働き続けたい	どちらともいえない	できればやめたい	やめたい	無回答
全体		495	115	176	137	53	14	6
		100.0%	23.2%	35.6%	27.7%	10.7%	2.8%	—
(2) 差別的な言い方をされた	経験がある	85	13	27	17	22	6	1
		100.0%	15.3%	31.8%	20.0%	25.9%	7.1%	—
	見たことがある	20	1	9	7	3	0	0
		100.0%	5.0%	45.0%	35.0%	15.0%	0.0%	—
	話に聞いたことがある	65	11	23	18	12	1	1
	100.0%	16.9%	35.4%	27.7%	18.5%	1.5%	—	
そうしたことはない	319	87	116	94	16	6	3	
	100.0%	27.3%	36.4%	29.5%	5.0%	1.9%	—	
無回答	6	3	1	1	0	1	1	
	100.0%	50.0%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%	—	

	合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(3) 仕事 中に異性に 身体をさわ られた	経験がある	51 100.0%	10 19.6%	17 33.3%	16 31.4%	6 11.8%	2 3.9%	0
	見たことがある	22 100.0%	2 9.1%	9 40.9%	6 27.3%	4 18.2%	1 4.5%	0
	話に聞いたこと がある	37 100.0%	4 10.8%	16 43.2%	11 29.7%	5 13.5%	1 2.7%	0
	そうしたことは ない	378 100.0%	97 25.7%	133 35.2%	102 27.0%	37 9.8%	9 2.4%	5
	無回答	7 100.0%	2 28.6%	1 14.3%	2 28.6%	1 14.3%	1 14.3%	1

	合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(4) 宴会で お酌やデュ エットを強 要された	経験がある	53 100.0%	6 11.3%	18 34.0%	15 28.3%	12 22.6%	2 3.8%	1
	見たことがある	26 100.0%	3 11.5%	8 30.8%	10 38.5%	4 15.4%	1 3.8%	0
	話に聞いたこと がある	28 100.0%	4 14.3%	11 39.3%	11 39.3%	1 3.6%	1 3.6%	0
	そうしたことは ない	381 100.0%	100 26.2%	138 36.2%	99 26.0%	35 9.2%	9 2.4%	4
	無回答	7 100.0%	2 28.6%	1 14.3%	2 28.6%	1 14.3%	1 14.3%	1

	合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(5) 上司か ら地位を利 用した性的 誘いを受け た	経験がある	11 100.0%	6 54.5%	3 27.3%	0 0.0%	1 9.1%	1 9.1%	0
	見たことがある	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0
	話に聞いたこと がある	21 100.0%	2 9.5%	6 28.6%	9 42.9%	3 14.3%	1 4.8%	0
	そうしたことは ない	455 100.0%	105 23.1%	166 36.5%	126 27.7%	47 10.3%	11 2.4%	5
	無回答	6 100.0%	2 33.3%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	1

	合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(6) 性的な 噂話を流さ れた	経験がある	21 100.0%	2 9.5%	5 23.8%	8 38.1%	5 23.8%	1 4.8%	0
	見たことがある	3 100.0%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0
	話に聞いたこと がある	40 100.0%	5 12.5%	18 45.0%	10 25.0%	3 7.5%	4 10.0%	0
	そうしたことは ない	425 100.0%	105 24.7%	151 35.5%	116 27.3%	45 10.6%	8 1.9%	5
	無回答	6 100.0%	2 33.3%	1 16.7%	2 33.3%	0 0.0%	1 16.7%	1

	合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(7) ヌード 写真を見せ られた	経験がある	4 100.0%	0 0.0%	1 25.0%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	0
	見たことがある	8 100.0%	1 12.5%	1 12.5%	3 37.5%	3 37.5%	0 0.0%	0
	話に聞いたこと がある	5 100.0%	0 0.0%	1 20.0%	3 60.0%	0 0.0%	1 20.0%	0
	そうしたことは ない	472 100.0%	112 23.7%	172 36.4%	127 26.9%	49 10.4%	12 2.5%	5
	無回答	6 100.0%	2 33.3%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	1

	合計	働きたい	できれば働きたい	どちらともいえない	できればやめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(8) 不愉快な視線を送られた	経験がある	25 100.0%	3 12.0%	6 24.0%	8 32.0%	7 28.0%	1 4.0%	0
	見たことがある	8 100.0%	0 0.0%	2 25.0%	2 25.0%	4 50.0%	0 0.0%	0
	話に聞いたことがある	25 100.0%	3 12.0%	10 40.0%	7 28.0%	3 12.0%	2 8.0%	0
	そうしたことはない	429 100.0%	107 24.9%	156 36.4%	117 27.3%	39 9.1%	10 2.3%	5
	無回答	8 100.0%	2 25.0%	2 25.0%	3 37.5%	0 0.0%	1 12.5%	1

	合計	働きたい	できれば働きたい	どちらともいえない	できればやめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(9) その他	経験がある	3 100.0%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0
	見たことがある	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0
	話に聞いたことがある	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0
	そうしたことはない	130 100.0%	33 25.4%	41 31.5%	39 30.0%	12 9.2%	5 3.8%	2
	無回答	362 100.0%	82 22.7%	133 36.7%	97 26.8%	41 11.3%	9 2.5%	4

問19. **パワー・ハラスメント（職場のいじめ、いやがらせ）**について。（それぞれ✓は1つ）

■パワー・ハラスメント（職場のいじめ、いやがらせ）について

カテゴリ名	経験がある		見たことがある		話に聞いたことがある		そうしたことはない		無回答	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
(1) 蹴る、叩くなど身体的な攻撃を受けた	16	3.2	18	3.6	30	6.1	430	87.0	7	—
(2) 長時間にわたり執拗に叱るなど精神的な攻撃を受けた	52	10.5	61	12.3	70	14.2	311	63.0	7	—
(3) 先輩・上司に挨拶をしても無視されるなど仲間外れにされた	57	11.6	27	5.5	48	9.7	361	73.2	8	—
(4) 業務上、明らかに不要なことや遂行不可能なことなど過大な要求をされた	49	9.9	25	5.0	46	9.3	376	75.8	5	—
(5) 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じるなど過少な要求をされた	19	3.8	29	5.9	34	6.9	413	83.4	6	—
(6) プライベートについて執拗に問われるなど個を侵害された	39	7.9	15	3.0	30	6.1	409	83.0	8	—
(7) その他	7	5.3	1	0.8	2	1.5	122	92.4	369	—

・パワー・ハラスメント（職場のいじめ、いやがらせ）については、「長時間にわたり執拗に叱るなど精神的な攻撃を受けた」（10.5%）や「先輩・上司に挨拶をしても無視されるなど仲間外れにされた」（11.6%）で、経験した人の割合が比較的高い。

【参考】〈パワー・ハラスメント（職場のいじめ、いやがらせ）別・現在の会社で働きたいと思うか〉

	合計	働きたい	できれば働きたい	どちらともいえない	できればやめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(1) 蹴る、叩くなど身体的な攻撃を受けた	経験がある	16 100.0%	1 6.3%	5 31.3%	3 18.8%	5 31.3%	2 12.5%	0
	見たことがある	18 100.0%	2 11.1%	6 33.3%	6 33.3%	3 16.7%	1 5.6%	0
	話に聞いたことがある	30 100.0%	5 16.7%	11 36.7%	6 20.0%	3 10.0%	5 16.7%	0
	そうしたことはない	425 100.0%	106 24.9%	152 35.8%	121 28.5%	41 9.6%	5 1.2%	5
	無回答	6 100.0%	1 16.7%	2 33.3%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	1

	合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(2) 長時間にわたり執拗に叱るなど精神的な攻撃を受けた	経験がある	52 100.0%	6 11.5%	16 30.8%	15 28.8%	10 19.2%	5 9.6%	0
	見たことがある	61 100.0%	8 13.1%	13 21.3%	26 42.6%	11 18.0%	3 4.9%	0
	話に聞いたことがある	70 100.0%	15 21.4%	22 31.4%	20 28.6%	11 15.7%	2 2.9%	0
	そうしたことはない	306 100.0%	85 27.8%	123 40.2%	75 24.5%	20 6.5%	3 1.0%	5
	無回答	6 100.0%	1 16.7%	2 33.3%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	1

	合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(3) 先輩・上司に挨拶をしても無視されるなど仲間外れにされた	経験がある	57 100.0%	6 10.5%	16 28.1%	17 29.8%	13 22.8%	5 8.8%	0
	見たことがある	27 100.0%	4 14.8%	9 33.3%	7 25.9%	4 14.8%	3 11.1%	0
	話に聞いたことがある	48 100.0%	9 18.8%	12 25.0%	18 37.5%	9 18.8%	0 0.0%	0
	そうしたことはない	357 100.0%	95 26.6%	137 38.4%	94 26.3%	26 7.3%	5 1.4%	4
	無回答	6 100.0%	1 16.7%	2 33.3%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	2

	合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(4) 業務上、明らかに不要なことや遂行不可能なことなど過大な要求をされた	経験がある	48 100.0%	5 10.4%	8 16.7%	16 33.3%	13 27.1%	6 12.5%	1
	見たことがある	25 100.0%	2 8.0%	5 20.0%	7 28.0%	8 32.0%	3 12.0%	0
	話に聞いたことがある	46 100.0%	6 13.0%	16 34.8%	17 37.0%	7 15.2%	0 0.0%	0
	そうしたことはない	372 100.0%	101 27.2%	147 39.5%	96 25.8%	24 6.5%	4 1.1%	4
	無回答	4 100.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	1

	合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(5) 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じるなど過少な要求をされた	経験がある	19 100.0%	3 15.8%	6 31.6%	4 21.1%	5 26.3%	1 5.3%	0
	見たことがある	29 100.0%	6 20.7%	7 24.1%	6 20.7%	5 17.2%	5 17.2%	0
	話に聞いたことがある	34 100.0%	7 20.6%	7 20.6%	14 41.2%	6 17.6%	0 0.0%	0
	そうしたことはない	408 100.0%	98 24.0%	155 38.0%	112 27.5%	36 8.8%	7 1.7%	5
	無回答	5 100.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	1

	合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答	
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6	
(6) プライベートについて執拗に問われるなど個を侵害された	経験がある	39 100.0%	3 7.7%	8 20.5%	14 35.9%	11 28.2%	3 7.7%	0
	見たことがある	15 100.0%	1 6.7%	4 26.7%	3 20.0%	3 20.0%	4 26.7%	0
	話に聞いたことがある	30 100.0%	3 10.0%	10 33.3%	10 33.3%	6 20.0%	1 3.3%	0
	そうしたことはない	404 100.0%	107 26.5%	152 37.6%	109 27.0%	31 7.7%	5 1.2%	5
	無回答	7 100.0%	1 14.3%	2 28.6%	1 14.3%	2 28.6%	1 14.3%	1

	合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6
(7) その他	経験がある	7 100.0%	0 0.0%	1 14.3%	4 57.1%	2 28.6%	0 0.0%
	見たことがある	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	話聞いたことがある	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	そうしたことはない	121 100.0%	31 25.6%	40 33.1%	37 30.6%	9 7.4%	4 3.3%
	無回答	364 100.0%	84 23.1%	132 36.3%	96 26.4%	42 11.5%	10 2.7%

問20. **妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティ・ハラスメントなど）**について。（それぞれ✓は1つ）

■妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティ・ハラスメントなど）について

カテゴリー名	経験がある		見たことがある		話聞いたことがある		そうしたことはない		無回答	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
(1) 妊娠や出産等を理由に解雇された	2	0.4	4	0.8	27	5.6	446	93.1	22	—
(2) 労働契約内容の変更を強要された	3	0.6	12	2.5	26	5.5	436	91.4	24	—
(3) 降格させられた	3	0.6	1	0.2	15	3.1	458	96.0	24	—
(4) 就業環境を害された	7	1.5	3	0.6	23	4.8	442	93.1	26	—
(5) 減給、または賞与等において不利益な算定が行われた	12	2.5	5	1.1	26	5.5	432	90.9	26	—
(6) 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価が行われた	9	1.9	8	1.7	31	6.5	429	89.9	24	—
(7) 不利益な配置転換を受けた	8	1.7	10	2.1	25	5.3	432	90.9	26	—
(8) その他	4	3.0	0	0.0	1	0.8	127	96.2	369	—

・妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティ・ハラスメントなど）については、いずれの項目も「そうしたことはない」人の割合が9割程度を占めている。

【参考】〈妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティ・ハラスメントなど）別・現在の会社で働き続けたいと思うか〉

	合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答
全体	495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6
(1) 妊娠や 出産等を理 由に解雇さ れた	経験がある	2 100.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%
	見たことがある	4 100.0%	0 0.0%	2 50.0%	0 0.0%	2 50.0%	0 0.0%
	話聞いたことがある	27 100.0%	3 11.1%	7 25.9%	8 29.6%	7 25.9%	2 7.4%
	そうしたことはない	444 100.0%	106 23.9%	160 36.0%	125 28.2%	41 9.2%	12 2.7%
	無回答	18 100.0%	6 33.3%	6 33.3%	3 16.7%	3 16.7%	0 0.0%

		合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答
全体		495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6
(2) 労働契約内容の変更を強要された	経験がある	3 100.0%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0
	見たことがある	12 100.0%	0 0.0%	3 25.0%	6 50.0%	3 25.0%	0 0.0%	0
	話聞いたことがある	26 100.0%	2 7.7%	7 26.9%	5 19.2%	9 34.6%	3 11.5%	0
	そうしたことはない	434 100.0%	106 24.4%	158 36.4%	122 28.1%	37 8.5%	11 2.5%	2
	無回答	20 100.0%	6 30.0%	7 35.0%	3 15.0%	4 20.0%	0 0.0%	4

		合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答
全体		495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6
(3) 降格させられた	経験がある	3 100.0%	1 33.3%	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	0
	見たことがある	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0
	話聞いたことがある	15 100.0%	1 6.7%	3 20.0%	6 40.0%	2 13.3%	3 20.0%	0
	そうしたことはない	456 100.0%	107 23.5%	165 36.2%	126 27.6%	47 10.3%	11 2.4%	2
	無回答	20 100.0%	6 30.0%	7 35.0%	3 15.0%	4 20.0%	0 0.0%	4

		合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答
全体		495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6
(4) 就業環境を害された	経験がある	7 100.0%	0 0.0%	4 57.1%	2 28.6%	1 14.3%	0 0.0%	0
	見たことがある	3 100.0%	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	1 33.3%	0
	話聞いたことがある	23 100.0%	2 8.7%	5 21.7%	6 26.1%	9 39.1%	1 4.3%	0
	そうしたことはない	440 100.0%	106 24.1%	159 36.1%	125 28.4%	38 8.6%	12 2.7%	2
	無回答	22 100.0%	7 31.8%	7 31.8%	3 13.6%	5 22.7%	0 0.0%	4

		合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答
全体		495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6
(5) 減給、または賞与等において不利益な算定が行われた	経験がある	12 100.0%	3 25.0%	3 25.0%	5 41.7%	1 8.3%	0 0.0%	0
	見たことがある	5 100.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%	2 40.0%	1 20.0%	0
	話聞いたことがある	26 100.0%	1 3.8%	9 34.6%	8 30.8%	5 19.2%	3 11.5%	0
	そうしたことはない	430 100.0%	105 24.4%	155 36.0%	120 27.9%	40 9.3%	10 2.3%	2
	無回答	22 100.0%	6 27.3%	7 31.8%	4 18.2%	5 22.7%	0 0.0%	4

		合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答
全体		495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6
(6) 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価が行われた	経験がある	9 100.0%	2 22.2%	2 22.2%	3 33.3%	2 22.2%	0 0.0%	0
	見たことがある	8 100.0%	0 0.0%	5 62.5%	1 12.5%	1 12.5%	1 12.5%	0
	話聞いたことがある	31 100.0%	2 6.5%	8 25.8%	9 29.0%	8 25.8%	4 12.9%	0
	そうしたことはない	427 100.0%	105 24.6%	154 36.1%	121 28.3%	38 8.9%	9 2.1%	2
	無回答	20 100.0%	6 30.0%	7 35.0%	3 15.0%	4 20.0%	0 0.0%	4

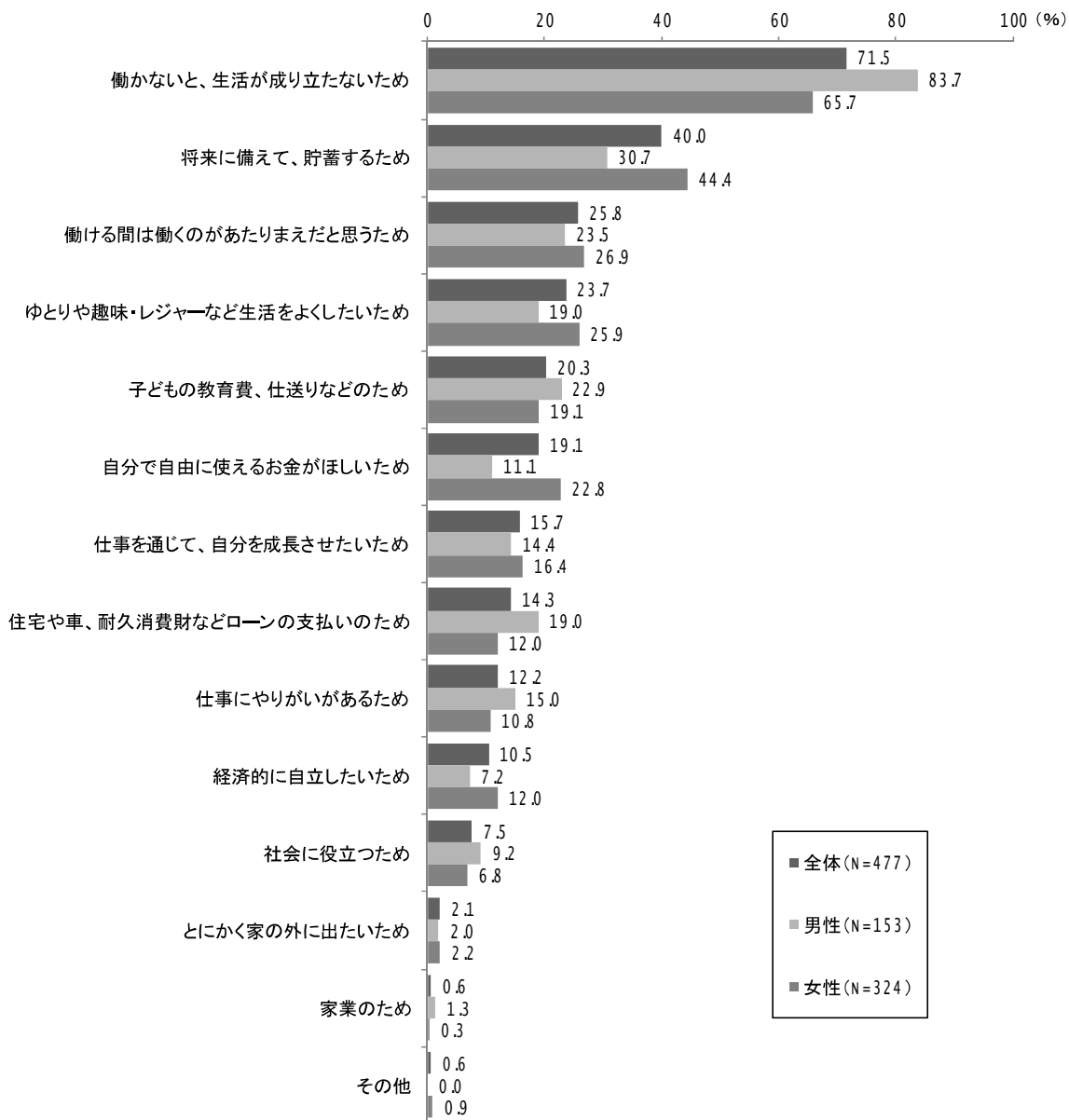
		合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答
全体		495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6
(7) 不利益 な配置転換 を受けた	経験がある	8 100.0%	2 25.0%	2 25.0%	2 25.0%	1 12.5%	1 12.5%	0
	見たことがある	10 100.0%	0 0.0%	4 40.0%	4 40.0%	1 10.0%	1 10.0%	0
	話に聞いたことがあ る	25 100.0%	3 12.0%	7 28.0%	7 28.0%	5 20.0%	3 12.0%	0
	そうしたことはない	430 100.0%	103 24.0%	156 36.3%	120 27.9%	42 9.8%	9 2.1%	2
	無回答	22 100.0%	7 31.8%	7 31.8%	4 18.2%	4 18.2%	0 0.0%	4

		合計	働き続けたい	できれば 働き続けたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい	無回答
全体		495 100.0%	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%	6
(8) その他	経験がある	4 100.0%	1 25.0%	0 0.0%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	0
	見たことがある	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0
	話に聞いたことがあ る	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0
	そうしたことはない	125 100.0%	31 24.8%	37 29.6%	42 33.6%	10 8.0%	5 4.0%	2
	無回答	365 100.0%	83 22.7%	138 37.8%	92 25.2%	43 11.8%	9 2.5%	4

(8) 働く理由等について

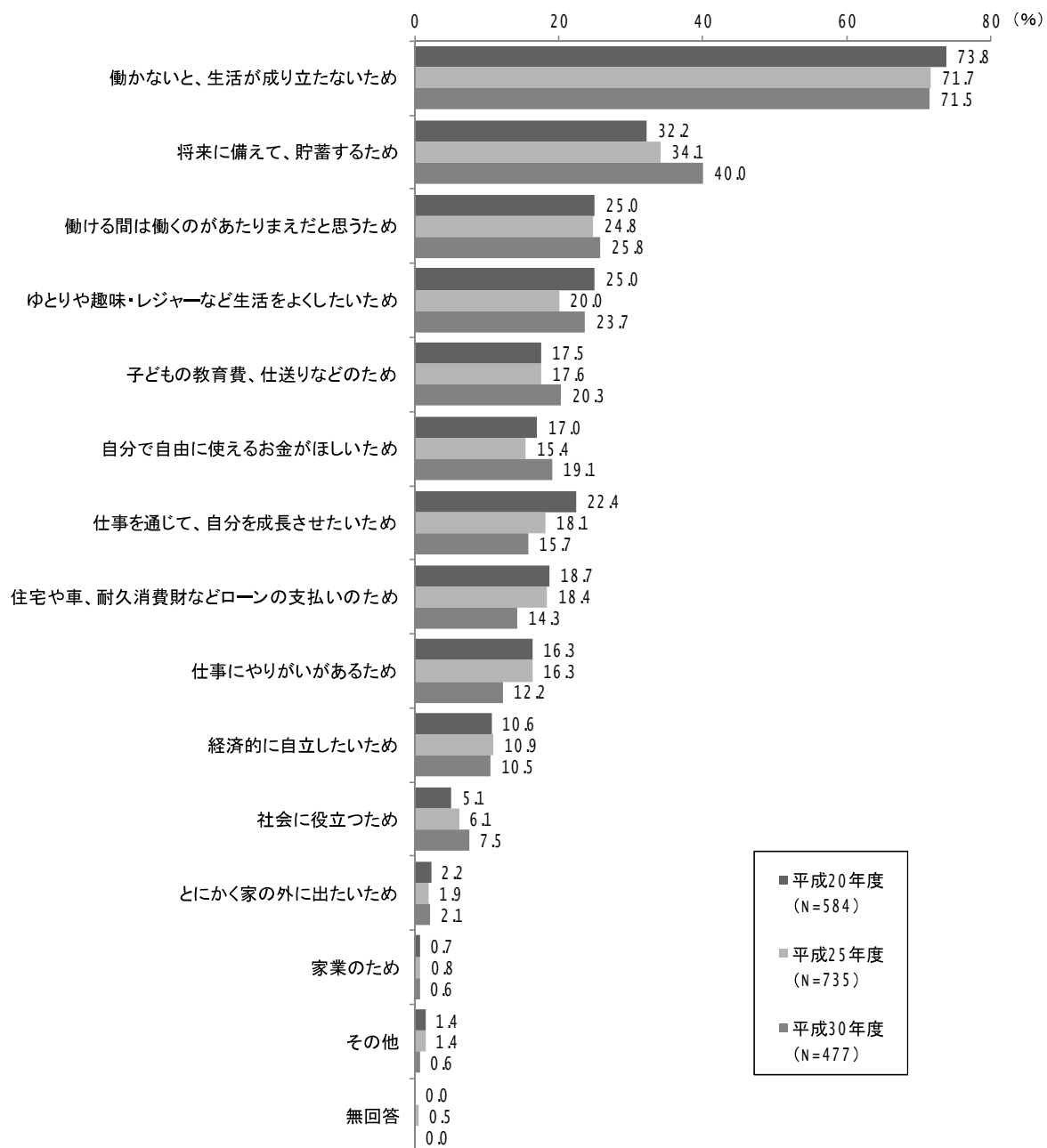
問21. あなたが働く理由は何ですか。(✓は3つまで)

■働く理由（3つまで）



- ・働く理由については、「働かないと、生活が成り立たないため」(71.5%)が最も多く、次いで「将来に備えて、貯蓄するため」(40.0%)、「働ける間は働くのがあたりまえだと思うため」(25.8%)などである。
- ・性別にみると、男性は「働かないと、生活が成り立たないため」(83.7%)を挙げる人が多く、女性は「将来に備えて、貯蓄するため」(44.4%)を挙げる人が多く、差がみられた。

〈時系列比較〉



- ・時系列にみた働く理由については、「働かないと、生活が成り立たないため」(71.5%)が最も多く、約7割にのぼる。一方、「将来に備えて、貯蓄するため」(40.0%)は増加傾向にあるが、「仕事を通じて、自分を成長させたいため」(15.7%)は減少傾向にある。

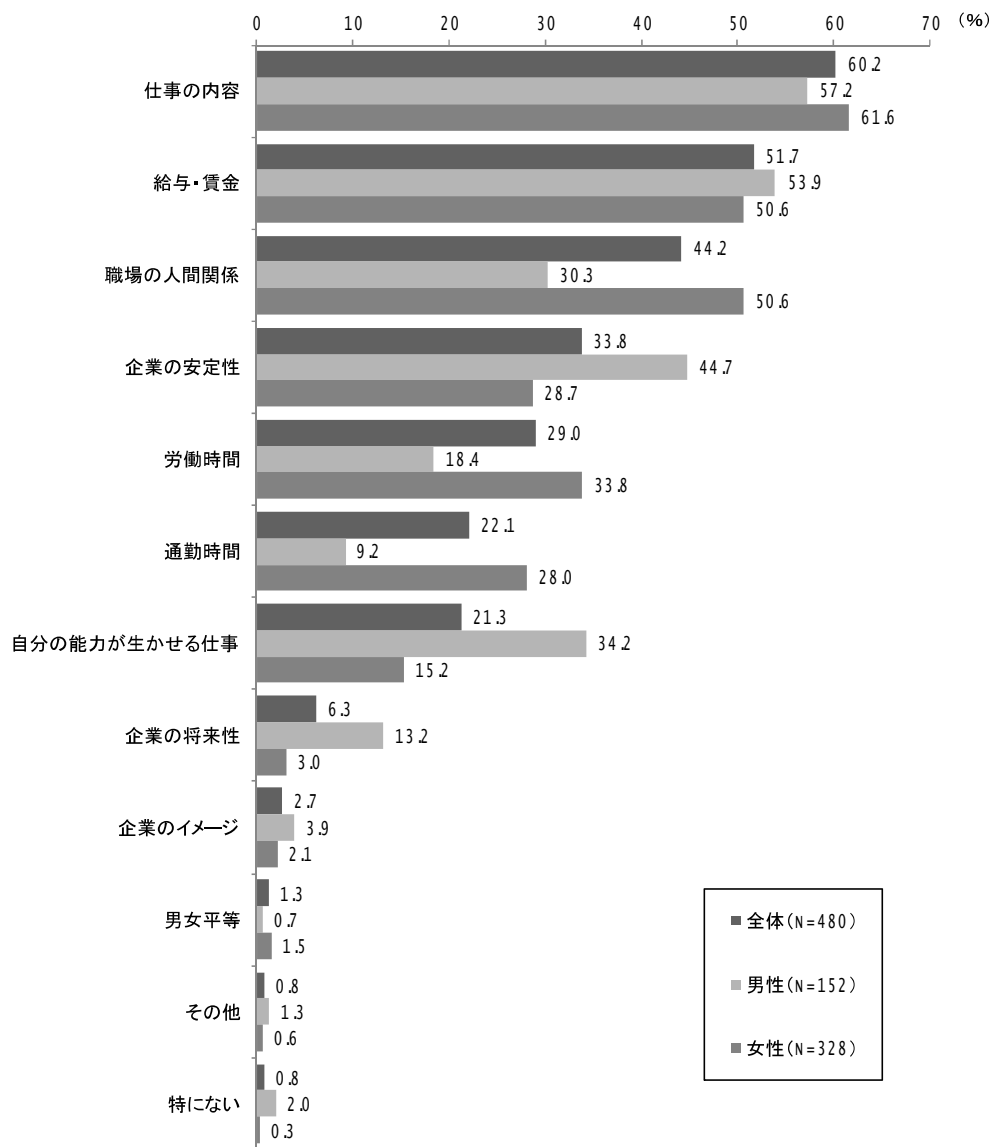
【参考】〈年齢別・働く理由〉

	合計	働かないと、生活が成り立たないため	将来に備えて、貯蓄するため	働ける間、があたりまえだと思ふため	ゆとりや趣味・レジャーなど生活をよくしたため	子どもの教育費、仕送りなどのため	自分で自由に使えるお金がほしいため
全体	477 100.0%	341 71.5%	191 40.0%	123 25.8%	113 23.7%	97 20.3%	91 19.1%
19歳以下	4 100.0%	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%	3 75.0%	0 0.0%	3 75.0%
20～29歳	96 100.0%	62 64.6%	44 45.8%	27 28.1%	28 29.2%	4 4.2%	34 35.4%
30～39歳	117 100.0%	87 74.4%	52 44.4%	20 17.1%	31 26.5%	25 21.4%	17 14.5%
40～49歳	163 100.0%	120 73.6%	63 38.7%	41 25.2%	31 19.0%	52 31.9%	23 14.1%
50～59歳	71 100.0%	61 85.9%	24 33.8%	22 31.0%	14 19.7%	16 22.5%	7 9.9%
60～65歳	18 100.0%	7 38.9%	5 27.8%	8 44.4%	3 16.7%	0 0.0%	6 33.3%
66歳以上	8 100.0%	3 37.5%	1 12.5%	4 50.0%	3 37.5%	0 0.0%	1 12.5%

	仕事を通じて、自分を成長させたため	住宅や車、耐久消費財などローンの支払いのため	仕事にやりがいがあるため	経済的に自立したため	社会に役立つため	とにかく家の外に出たいため	家業のため	その他
全体	75 15.7%	68 14.3%	58 12.2%	50 10.5%	36 7.5%	10 2.1%	3 0.6%	3 0.6%
19歳以下	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
20～29歳	16 16.7%	6 6.3%	12 12.5%	19 19.8%	11 11.5%	1 1.0%	0 0.0%	2 2.1%
30～39歳	22 18.8%	22 18.8%	9 7.7%	14 12.0%	12 10.3%	3 2.6%	1 0.9%	1 0.9%
40～49歳	23 14.1%	26 16.0%	21 12.9%	12 7.4%	7 4.3%	1 0.6%	1 0.6%	0 0.0%
50～59歳	9 12.7%	13 18.3%	8 11.3%	3 4.2%	2 2.8%	2 2.8%	0 0.0%	0 0.0%
60～65歳	4 22.2%	1 5.6%	6 33.3%	1 5.6%	4 22.2%	3 16.7%	1 5.6%	0 0.0%
66歳以上	1 12.5%	0 0.0%	2 25.0%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

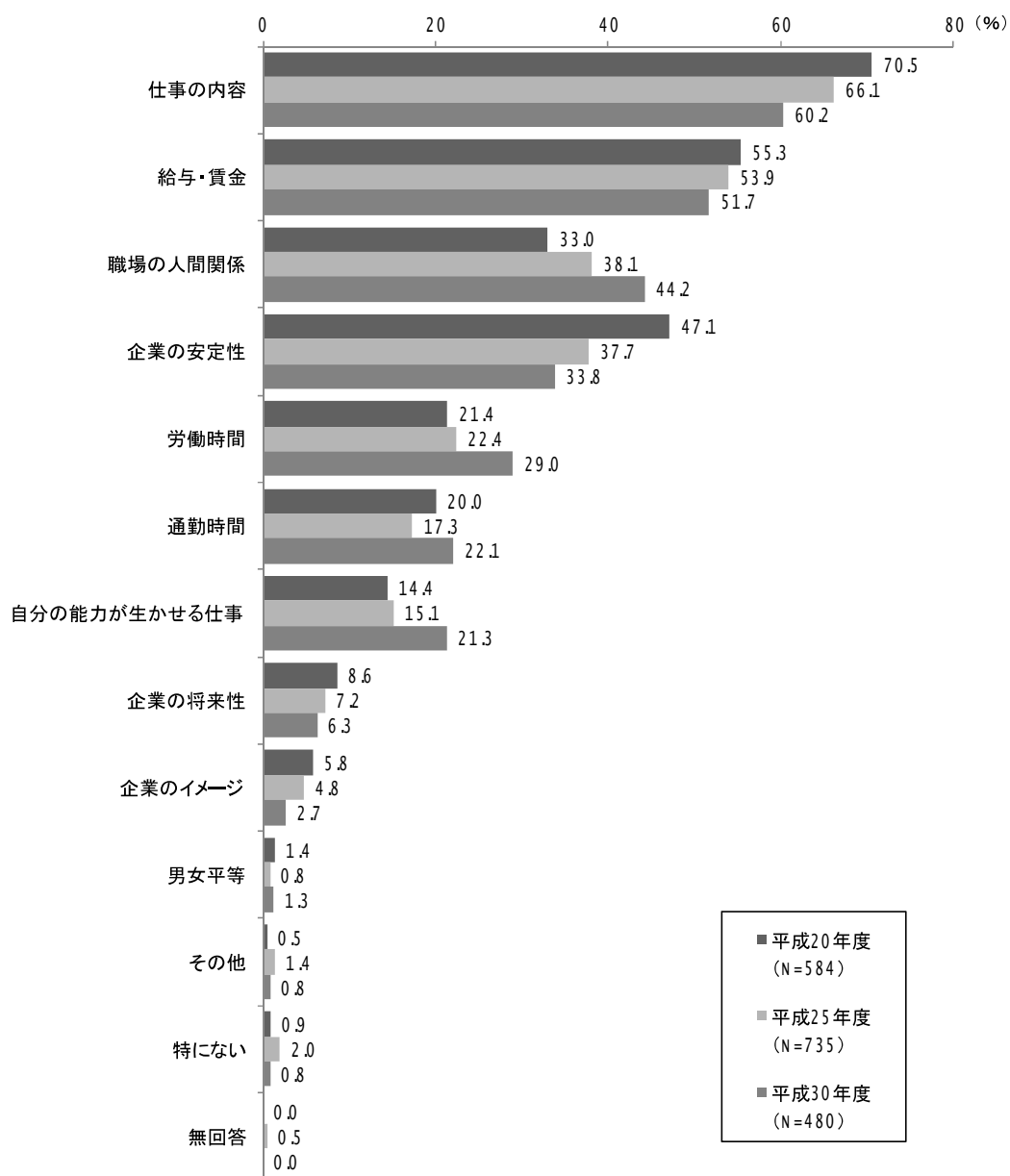
問22. あなたが仕事を選ぶ際に重視することは何ですか。(✓は3つまで)

■仕事を選ぶ際に重視すること（3つまで）



- 仕事を選ぶ際に重視することは、「仕事の内容」(60.2%)、「給与・賃金」(51.7%)、「職場の人間関係」(44.2%)の回答率が高く、仕事を選ぶポイントは労働条件と人間関係の問題のウエイトが大きい。
- 男性は「企業の安定性」(44.7%)や「自分の能力が活かせる仕事」(34.2%)が高い一方、女性は「職場の人間関係」(50.6%)、「労働時間」(33.8%)、「通勤時間」(28.0%)の割合が高い。

〈時系列比較〉



・時系列にみた仕事を選ぶ際に重視することは、「仕事の内容」(60.2%)や「給与・賃金」(51.7%)、「企業の安定性」(33.8%)は減少傾向にある一方、「職場の人間関係」(44.2%)や「労働時間」(29.0%)、「自分の能力が生かせる仕事」(21.3%)は増加傾向にあり、働きやすい環境を重視する傾向が強まっていることがうかがわれる。

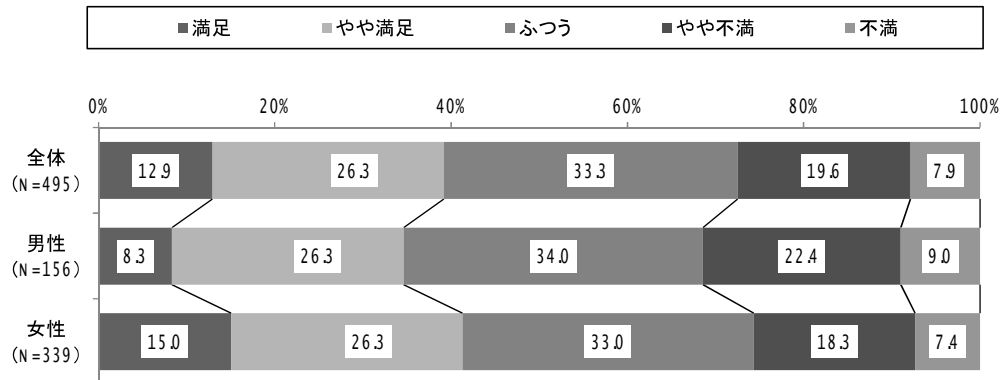
【参考】〈年齢別・仕事を選ぶ際に重視すること〉

	合計	仕事の内容	給与・賃金	職場の人間関係	企業の安定性	労働時間
全体	480 100.0%	289 60.2%	248 51.7%	212 44.2%	162 33.8%	139 29.0%
19歳以下	5 100.0%	3 60.0%	3 60.0%	2 40.0%	2 40.0%	2 40.0%
20～29歳	97 100.0%	54 55.7%	50 51.5%	55 56.7%	31 32.0%	32 33.0%
30～39歳	114 100.0%	64 56.1%	66 57.9%	55 48.2%	39 34.2%	35 30.7%
40～49歳	164 100.0%	101 61.6%	74 45.1%	63 38.4%	60 36.6%	45 27.4%
50～59歳	73 100.0%	49 67.1%	44 60.3%	26 35.6%	24 32.9%	20 27.4%
60～65歳	18 100.0%	12 66.7%	9 50.0%	9 50.0%	3 16.7%	3 16.7%
66歳以上	9 100.0%	6 66.7%	2 22.2%	2 22.2%	3 33.3%	2 22.2%

	通勤時間	自分の能力が活かせる仕事	企業の将来性	企業のイメージ	男女平等	その他	特にない
全体	106 22.1%	102 21.3%	30 6.3%	13 2.7%	6 1.3%	4 0.8%	4 0.8%
19歳以下	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
20～29歳	20 20.6%	18 18.6%	4 4.1%	2 2.1%	2 2.1%	1 1.0%	0 0.0%
30～39歳	18 15.8%	23 20.2%	11 9.6%	5 4.4%	1 0.9%	1 0.9%	1 0.9%
40～49歳	39 23.8%	36 22.0%	10 6.1%	5 3.0%	2 1.2%	2 1.2%	3 1.8%
50～59歳	23 31.5%	13 17.8%	3 4.1%	1 1.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
60～65歳	4 22.2%	7 38.9%	1 5.6%	0 0.0%	1 5.6%	0 0.0%	0 0.0%
66歳以上	2 22.2%	4 44.4%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

問23. あなたは、全体として、現在の働き方や労働環境にどの程度満足していますか。(✓は1つ)

■現在の働き方や労働環境に対する満足度



- ・現在の働き方や労働環境に対する満足度については、「(やや)満足」が39.2%と約4割にとどまる。性別にみると、「(やや)満足」の割合は、男性(34.6%)よりも女性(41.3%)の方が高く、差がみられた。

【参考】〈年齢別・現在の働き方や労働環境に対する満足度〉

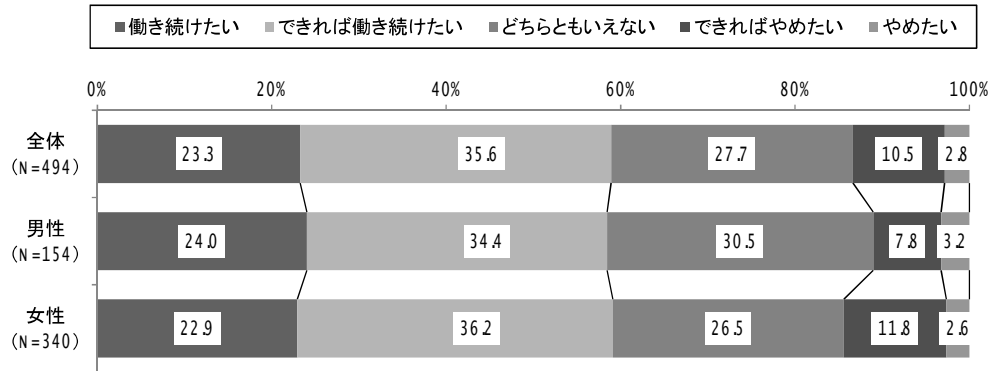
	合計	満足	やや満足	ふつう	やや不満	不満
全体	496	64	130	166	97	39
	100.0%	12.9%	26.2%	33.5%	19.6%	7.9%
19歳以下	5	2	2	1	0	0
	100.0%	40.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%
20～29歳	100	15	28	36	13	8
	100.0%	15.0%	28.0%	36.0%	13.0%	8.0%
30～39歳	119	14	36	42	12	15
	100.0%	11.8%	30.3%	35.3%	10.1%	12.6%
40～49歳	170	23	38	54	42	13
	100.0%	13.5%	22.4%	31.8%	24.7%	7.6%
50～59歳	74	4	17	26	25	2
	100.0%	5.4%	23.0%	35.1%	33.8%	2.7%
60～65歳	18	5	5	3	4	1
	100.0%	27.8%	27.8%	16.7%	22.2%	5.6%
66歳以上	9	1	4	3	1	0
	100.0%	11.1%	44.4%	33.3%	11.1%	0.0%
無回答	1	0	0	1	0	0
	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%

【参考】〈勤務形態別・現在の働き方や労働環境に対する満足度〉

	合計	満足	やや満足	ふつう	やや不満	不満
全体	496	64	130	166	97	39
	100.0%	12.9%	26.2%	33.5%	19.6%	7.9%
正規従業員(正社員)	413	51	110	136	81	35
	100.0%	12.3%	26.6%	32.9%	19.6%	8.5%
パートタイマー	44	8	11	15	9	1
	100.0%	18.2%	25.0%	34.1%	20.5%	2.3%
その他の非正規従業員	25	4	5	9	5	2
	100.0%	16.0%	20.0%	36.0%	20.0%	8.0%
無回答	14	1	4	6	2	1
	100.0%	7.1%	28.6%	42.9%	14.3%	7.1%

問24. あなたは、今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思いますか。(✓は1つ)

■今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思うか



・今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思う割合は58.9%と約6割にのぼる。

【参考】〈業種別・今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思うか〉

	N	働き続けたい	できれば働き続けたい	どちらともいえない	できればやめたい	やめたい
全体	495	115	176	137	53	14
	100.0%	23.2%	35.6%	27.7%	10.7%	2.8%
建設業	42	9	21	10	2	0
	100.0%	21.4%	50.0%	23.8%	4.8%	0.0%
製造業	125	32	50	33	7	3
	100.0%	25.6%	40.0%	26.4%	5.6%	2.4%
情報通信・運輸業	79	15	29	19	12	4
	100.0%	19.0%	36.7%	24.1%	15.2%	5.1%
卸売業、小売業	110	26	33	31	18	2
	100.0%	23.6%	30.0%	28.2%	16.4%	1.8%
サービス業	108	28	32	31	12	5
	100.0%	25.9%	29.6%	28.7%	11.1%	4.6%
その他	20	4	7	8	1	0
	100.0%	20.0%	35.0%	40.0%	5.0%	0.0%
無回答	11	1	4	5	1	0
	100.0%	9.1%	36.4%	45.5%	9.1%	0.0%

【参考】〈勤務先の従業員規模別・今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思うか〉

	合計	働き続けたい	できれば働き続けたい	どちらともいえない	できればやめたい	やめたい
全体	495	115	176	137	53	14
	100.0%	23.2%	35.6%	27.7%	10.7%	2.8%
10～29人	46	13	12	14	5	2
	100.0%	28.3%	26.1%	30.4%	10.9%	4.3%
30～49人	62	19	17	21	3	2
	100.0%	30.6%	27.4%	33.9%	4.8%	3.2%
50～69人	70	14	21	24	8	3
	100.0%	20.0%	30.0%	34.3%	11.4%	4.3%
70～99人	84	19	28	22	10	5
	100.0%	22.6%	33.3%	26.2%	11.9%	6.0%
100～149人	60	15	23	18	3	1
	100.0%	25.0%	38.3%	30.0%	5.0%	1.7%
150～199人	35	6	18	7	4	0
	100.0%	17.1%	51.4%	20.0%	11.4%	0.0%
200人以上	135	29	57	30	18	1
	100.0%	21.5%	42.2%	22.2%	13.3%	0.7%
無回答	3	0	0	1	2	0
	100.0%	0.0%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%

【参考】〈勤務形態別・今後も現在の会社・職場で「働きたい」と思うか〉

	N	働きたい	できれば 働きたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい
全体	495	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%
正規従業員（正社員）	413	93 22.5%	142 34.4%	119 28.8%	46 11.1%	13 3.1%
パートタイマー	44	14 31.8%	17 38.6%	8 18.2%	5 11.4%	0 0.0%
その他の非正規従業員	25	4 16.0%	10 40.0%	9 36.0%	1 4.0%	1 4.0%
無回答	13	4 30.8%	7 53.8%	1 7.7%	1 7.7%	0 0.0%

【参考】〈職種別・今後も現在の会社・職場で「働きたい」と思うか〉

	N	働きたい	できれば 働きたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい
全体	495	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%
事務	330	76 23.0%	118 35.8%	87 26.4%	40 12.1%	9 2.7%
販売・サービス（営業担当・小売店員・飲食店員）	54	7 13.0%	19 35.2%	19 35.2%	5 9.3%	4 7.4%
製造作業（製造、加工）	15	6 40.0%	7 46.7%	1 6.7%	1 6.7%	0 0.0%
専門・技術（資格職、オペレーター、専門職従事者）	35	10 28.6%	15 42.9%	9 25.7%	1 2.9%	0 0.0%
輸送・機械運転	3	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%
建設・採掘	1	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
保安・清掃	2	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
管理職	30	9 30.0%	11 36.7%	8 26.7%	1 3.3%	1 3.3%
その他	19	6 31.6%	2 10.5%	8 42.1%	3 15.8%	0 0.0%
無回答	6	0 0.0%	2 33.3%	3 50.0%	1 16.7%	0 0.0%

【参考】〈有休を取得することについてためらいを感じるか別・今後も現在の会社・職場で「働きたい」と思うか〉

	N	働きたい	できれば 働きたい	どちらとも いえない	できれば やめたい	やめたい
全体	495	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%
ためらいを感じる	75	11 14.7%	19 25.3%	25 33.3%	15 20.0%	5 6.7%
ややためらいを感じる	234	55 23.5%	88 37.6%	61 26.1%	25 10.7%	5 2.1%
あまりためらいを感じない	145	37 25.5%	52 35.9%	46 31.7%	9 6.2%	1 0.7%
まったくためらいを感じない	39	11 28.2%	16 41.0%	5 12.8%	4 10.3%	3 7.7%
無回答	2	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

【参考】〈「育児休業制度」と「介護休業制度」の有無別・今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思うか〉

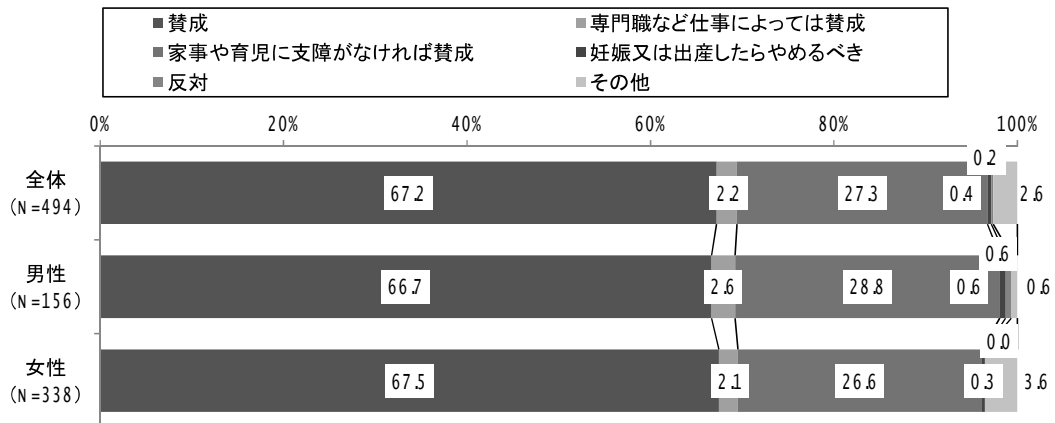
	N	働き続けたい	できれば働き続けたい	どちらともいえない	できればやめたい	やめたい
全体	495	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%
両方ともある	277	60 21.7%	109 39.4%	76 27.4%	27 9.7%	5 1.8%
育児休業制度のみがある	71	17 23.9%	24 33.8%	16 22.5%	9 12.7%	5 7.0%
介護休業制度のみがある	2	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
両方ともない	21	3 14.3%	6 28.6%	4 19.0%	6 28.6%	2 9.5%
わからない	81	19 23.5%	23 28.4%	29 35.8%	8 9.9%	2 2.5%
無回答	43	16 37.2%	14 32.6%	10 23.3%	3 7.0%	0 0.0%

【参考】〈満足度別・今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思うか〉

	合計	働き続けたい	できれば働き続けたい	どちらともいえない	できればやめたい	やめたい
全体	495	115 23.2%	176 35.6%	137 27.7%	53 10.7%	14 2.8%
満足	62	53 85.5%	6 9.7%	1 1.6%	2 3.2%	0 0.0%
やや満足	130	35 26.9%	73 56.2%	20 15.4%	2 1.5%	0 0.0%
ふつう	166	16 9.6%	69 41.6%	67 40.4%	13 7.8%	1 0.6%
やや不満	97	8 8.2%	22 22.7%	41 42.3%	24 24.7%	2 2.1%
不満	39	3 7.7%	5 12.8%	8 20.5%	12 30.8%	11 28.2%
無回答	1	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

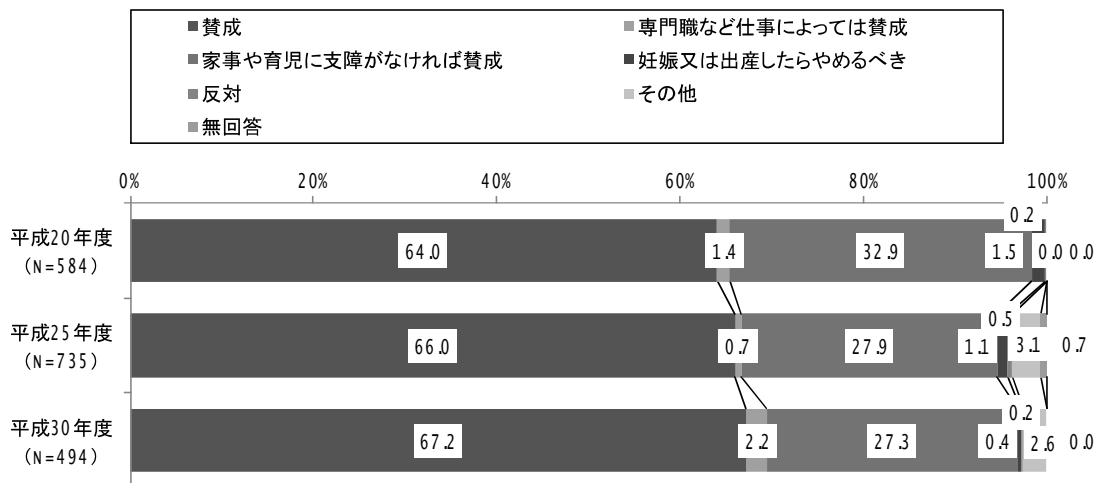
問25. あなたは、女性が結婚後も働き続けることについてどう思いますか。(✓は1つ)

■女性が結婚後も働き続けることについてどう思うか



・女性が結婚後も働き続けることについてどう思うかについては、「賛成」(67.2%)が大半を占めるものの、「家事や育児に支障がなければ賛成」と考える人も3割程度おり、男女で大きな差はない。

〈時系列比較〉



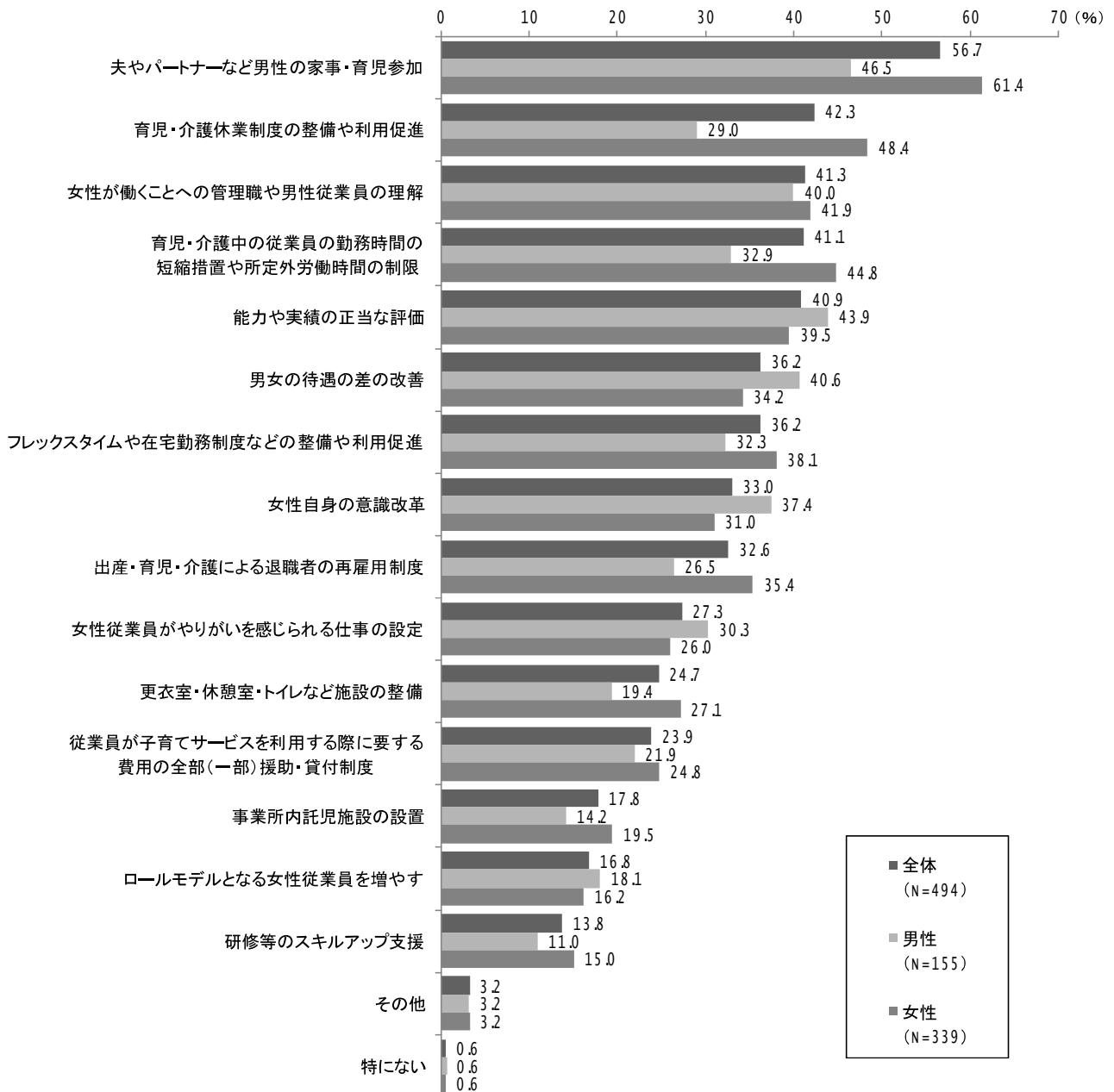
・時系列でみると、「賛成」(67.2%)はわずかだが増加傾向にあり、「家事や育児に支障がなければ賛成」(27.3%)は減少傾向にある。

【参考】〈年齢別・女性が結婚後も働き続けることについてどう思うか〉

	合計	賛成	専門職など仕事によっては賛成	家事や育児に支障がなければ賛成	妊娠又は出産したらやめるべき	反対	その他
全体	495 100.0%	332 67.1%	12 2.4%	135 27.3%	2 0.4%	1 0.2%	13 2.6%
19歳以下	5 100.0%	3 60.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
20～29歳	100 100.0%	50 50.0%	3 3.0%	46 46.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.0%
30～39歳	120 100.0%	94 78.3%	3 2.5%	18 15.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 4.2%
40～49歳	169 100.0%	116 68.6%	2 1.2%	43 25.4%	2 1.2%	0 0.0%	6 3.6%
50～59歳	73 100.0%	50 68.5%	0 0.0%	22 30.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.4%
60～65歳	18 100.0%	14 77.8%	1 5.6%	3 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
66歳以上	9 100.0%	5 55.6%	1 11.1%	2 22.2%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%
無回答	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

問26. あなたは、女性が仕事を続けていく上で、何が必要だと思いますか。(✓はいくつでも)

■女性が働き続けていく上で必要だと思うこと（複数回答）



・女性が働き続けていく上で必要だと思うことについては、「夫やパートナーなど男性の家事・育児参加」（56.7%）など家庭での支援が最も多い。次いで「育児・介護休業制度の整備や利用促進」（42.3%）、「育児・介護中の従業員の勤務時間の短縮措置や所定外労働時間の制限」（41.1%）などの制度充実と、「女性が働くことへの管理職や男性従業員の理解」（41.3%）、「能力や実績の正当な評価」（40.9%）など、女性の働きが組織・職場で評価・理解されることとする人が多い。

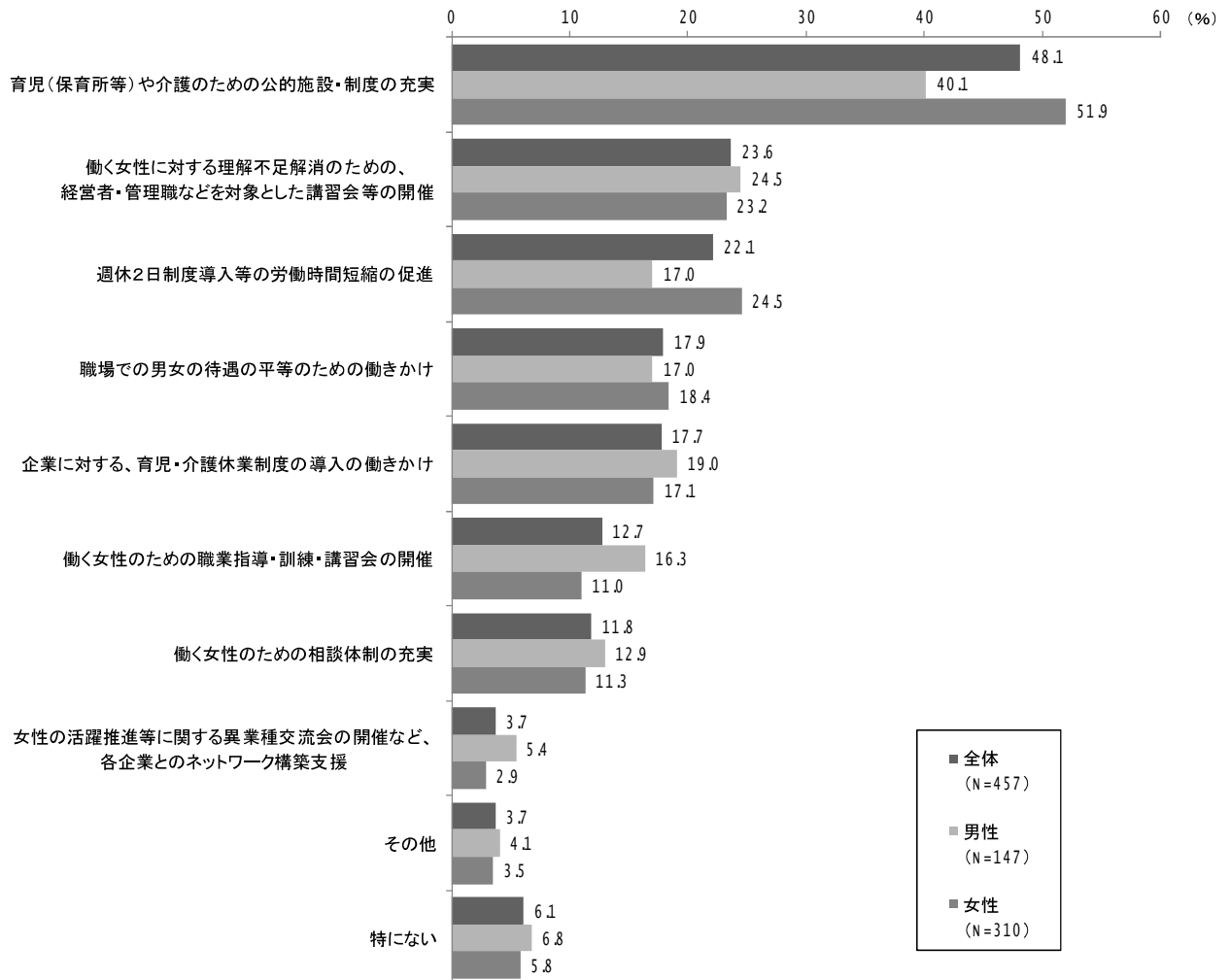
【参考】〈年齢別・女性が働き続けていく上で必要だと思うこと〉

	合計	夫やパートナーなど男性の家事・育児参加	育児・介護休業制度の整備や利用促進	女性が働くことへの管理職や男性従業員の理解	育児・介護中の従業員の勤務時間の短縮措置や所定外労働時間の制限	能力や実績の正当な評価	男女の待遇の差の改善	フレックスタイムや在宅勤務制度などの整備や利用促進	女性自身の意識改革
全体	495 100.0%	280 56.6%	209 42.2%	204 41.2%	203 41.0%	202 40.8%	179 36.2%	179 36.2%	163 32.9%
19歳以下	5 100.0%	2 40.0%	3 60.0%	2 40.0%	2 40.0%	2 40.0%	3 60.0%	1 20.0%	0 0.0%
20～29歳	100 100.0%	53 53.0%	48 48.0%	41 41.0%	43 43.0%	32 32.0%	34 34.0%	45 45.0%	30 30.0%
30～39歳	120 100.0%	78 65.0%	65 54.2%	55 45.8%	65 54.2%	59 49.2%	45 37.5%	51 42.5%	41 34.2%
40～49歳	169 100.0%	99 58.6%	55 32.5%	69 40.8%	56 33.1%	69 40.8%	62 36.7%	62 36.7%	59 34.9%
50～59歳	73 100.0%	35 47.9%	29 39.7%	27 37.0%	29 39.7%	29 39.7%	24 32.9%	14 19.2%	24 32.9%
60～65歳	18 100.0%	9 50.0%	7 38.9%	6 33.3%	5 27.8%	8 44.4%	8 44.4%	4 22.2%	8 44.4%
66歳以上	9 100.0%	4 44.4%	2 22.2%	4 44.4%	3 33.3%	3 33.3%	3 33.3%	2 22.2%	1 11.1%
無回答	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

	出産・育児・介護による退職者の再雇用制度	更衣室・休憩室・トイレなど施設の整備	女性従業員がやりがいを感じる仕事の設定	従業員が子育てサービスを利用する際の費用の全部（一部）援助・貸付制度	事業所内託児施設の設置	ロールモデルとなる女性従業員を増やす	研修等のスキルアップ支援	その他	特になし
全体	161 32.5%	122 24.6%	135 27.3%	118 23.8%	88 17.8%	83 16.8%	69 13.9%	16 3.2%	3 0.6%
19歳以下	2 40.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
20～29歳	37 37.0%	26 26.0%	32 32.0%	26 26.0%	18 18.0%	19 19.0%	7 7.0%	3 3.0%	1 1.0%
30～39歳	46 38.3%	35 29.2%	34 28.3%	45 37.5%	30 25.0%	31 25.8%	18 15.0%	5 4.2%	0 0.0%
40～49歳	46 27.2%	39 23.1%	50 29.6%	35 20.7%	26 15.4%	26 15.4%	27 16.0%	5 3.0%	0 0.0%
50～59歳	25 34.2%	18 24.7%	12 16.4%	8 11.0%	9 12.3%	6 8.2%	11 15.1%	3 4.1%	1 1.4%
60～65歳	4 22.2%	2 11.1%	4 22.2%	4 22.2%	4 22.2%	1 5.6%	4 22.2%	0 0.0%	1 5.6%
66歳以上	1 11.1%	2 22.2%	2 22.2%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%
無回答	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%

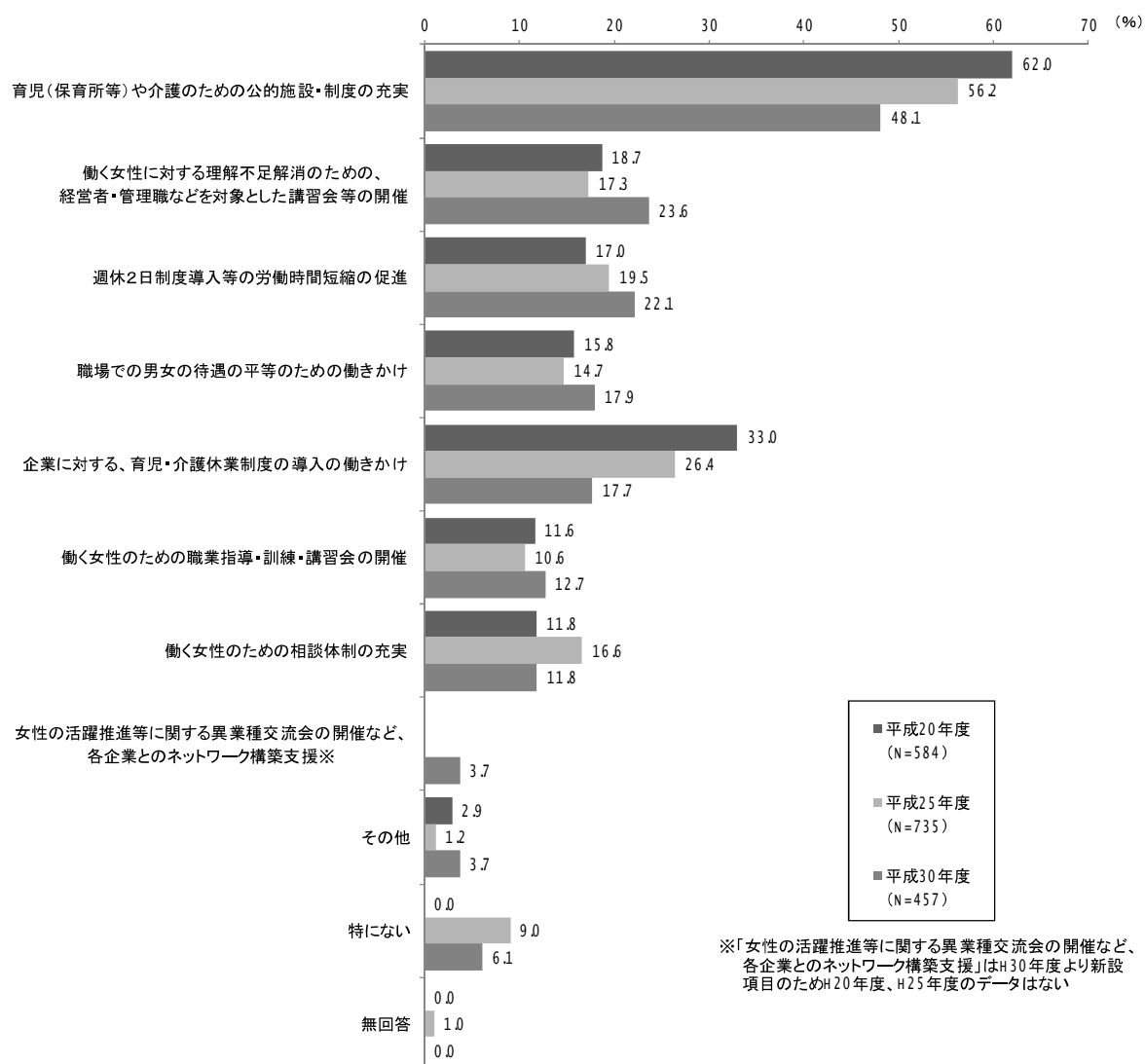
問27. あなたは、女性が職場で一層活躍するために、行政に何を望みますか。(✓は2つまで)

■女性が職場で一層活躍するために、行政に望むこと（2つまで）



- ・女性が職場で一層活躍するために、行政に望むことについては、「育児（保育所等）や介護のための公的施設・制度の充実」（48.1%）が最も多く、次いで「働く女性に対する理解不足解消のための、管理職を対象とした講習会等の開催」（23.6%）、「週休2日制度導入等の労働時間短縮の促進」（22.1%）などである。性別で見ると、「育児（保育所等）や介護のための公的施設・制度の充実」は女性（51.9%）が男性（40.1%）より多く、差がみられた。

〈時系列比較〉



・時系列にみた女性が職場で一層活躍するために、行政に望むことについては、「育児（保育所等）や介護のための公的施設・制度の充実」（48.1%）や「企業に対する、育児・介護休業制度の導入の働きかけ」（17.7%）は減少傾向にある一方、「週休2日制度導入等の労働時間短縮の促進」（22.1%）は増加傾向にある。

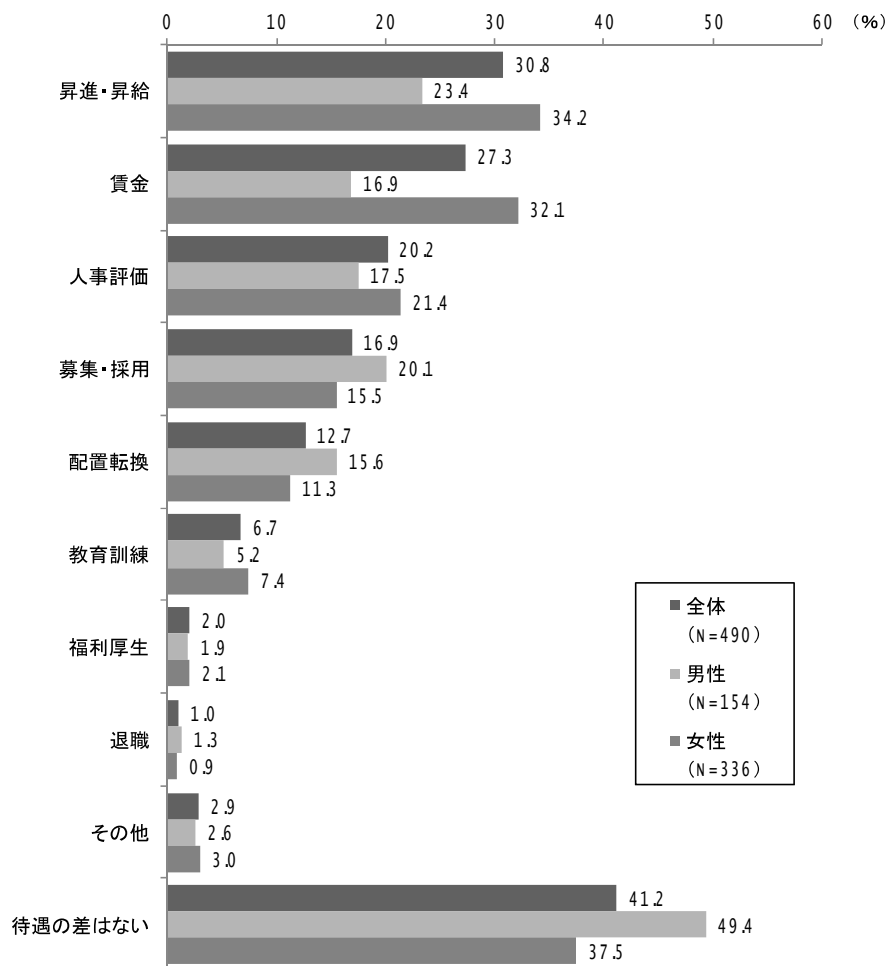
【参考】〈年齢別・女性が職場で一層活躍するために、行政に望むこと〉

	合計	育児（保育所等）や介護のための公的施設・制度の充実	働く女性に対する理解不足解消のための、経営者・管理職などを対象とした講習会等の開催	週休2日制度導入等の労働時間短縮の促進	職場での男女の待遇の平等のための働きかけ	企業に対する、育児・介護休業制度の導入の働きかけ
全体	458 100.0%	220 48.0%	108 23.6%	102 22.3%	82 17.9%	81 17.7%
19歳以下	5 100.0%	2 40.0%	0 0.0%	2 40.0%	1 20.0%	1 20.0%
20～29歳	94 100.0%	48 51.1%	18 19.1%	28 29.8%	19 20.2%	25 26.6%
30～39歳	109 100.0%	55 50.5%	31 28.4%	29 26.6%	17 15.6%	17 15.6%
40～49歳	155 100.0%	63 40.6%	40 25.8%	32 20.6%	28 18.1%	23 14.8%
50～59歳	68 100.0%	37 54.4%	16 23.5%	9 13.2%	13 19.1%	9 13.2%
60～65歳	18 100.0%	11 61.1%	3 16.7%	1 5.6%	3 16.7%	5 27.8%
66歳以上	8 100.0%	4 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 12.5%	1 12.5%
無回答	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%

	働く女性のための職業指導・訓練・講習会の開催	働く女性のための相談体制の充実	女性の活躍推進等に関する異業種交流会の開催など、各企業とのネットワーク構築支援	その他	特になし
全体	58 12.7%	55 12.0%	17 3.7%	17 3.7%	28 6.1%
19歳以下	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
20～29歳	4 4.3%	11 11.7%	2 2.1%	1 1.1%	5 5.3%
30～39歳	6 5.5%	18 16.5%	3 2.8%	6 5.5%	7 6.4%
40～49歳	22 14.2%	13 8.4%	9 5.8%	10 6.5%	8 5.2%
50～59歳	17 25.0%	9 13.2%	2 2.9%	0 0.0%	5 7.4%
60～65歳	5 27.8%	1 5.6%	1 5.6%	0 0.0%	1 5.6%
66歳以上	4 50.0%	2 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 25.0%
無回答	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

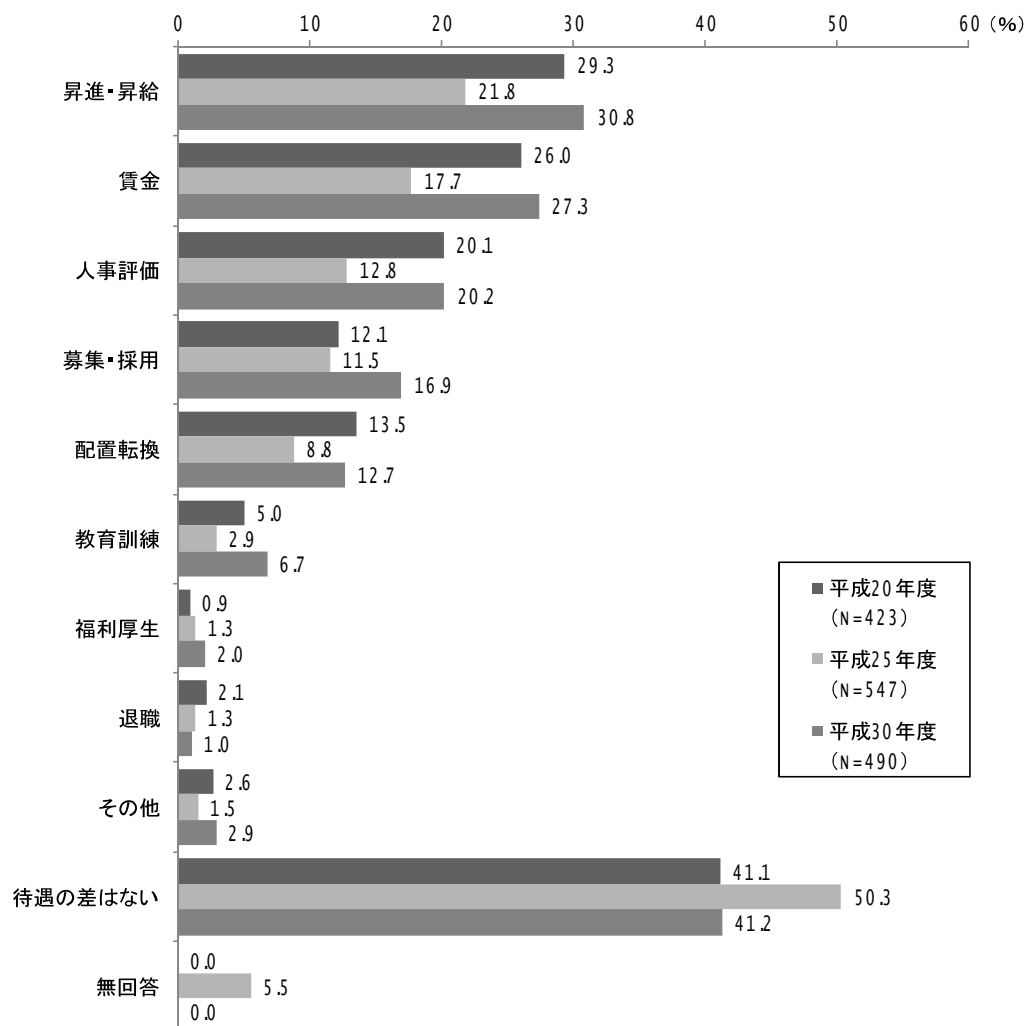
問28. あなたの働く事業所で、待遇面で女性従業員と男性従業員の間には、性別による待遇の差がありますか。また、それはどのような面で差があると思いますか。(✓はいくつでも)

■自身が働く事業所において、待遇面で性別による差があるか（複数回答）



・待遇面での性別による差別については、「昇進・昇給」(30.8%)、「賃金」(27.3%)、「人事評価」(20.2%)などの回答率が高いが、「待遇の差はない」(41.2%)が最も多い。性別にみると、男性は「募集・採用」(20.1%)や「配置転換」(15.6%)で差別があると感じている一方、女性は「昇進・昇給」(34.2%)、「賃金」(32.1%)、「人事評価」(21.4%)で差別があると感じている。また、「待遇の差はない」と感じているのは男性の方が多い。

〈時系列比較〉



- ・時系列にみた待遇面での性別による差別については、H25年度調査と比べると「待遇の差はない」(41.2%)が大きく減少した一方、ほとんどの項目で増加。とくに「昇進・昇給」(30.8%)、「賃金」(27.3%)、「人事評価」(20.2%)が大きく増加している。

【参考】〈年齢別・自身が働く事業所において、待遇面で女性従業員と男性従業員の間、性別による差があるか。また、それはどのような面で差があると思うか〉

	合計	昇進・昇給	賃金	人事評価	募集・採用	配置転換	教育訓練	福利厚生	退職	その他	待遇の差はない
全体	491 100.0%	151 30.8%	134 27.3%	100 20.4%	83 16.9%	62 12.6%	33 6.7%	10 2.0%	5 1.0%	14 2.9%	202 41.1%
19歳以下	5 100.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 40.0%
20～29歳	100 100.0%	19 19.0%	12 12.0%	14 14.0%	22 22.0%	10 10.0%	4 4.0%	3 3.0%	1 1.0%	3 3.0%	55 55.0%
30～39歳	118 100.0%	39 33.1%	29 24.6%	29 24.6%	22 18.6%	23 19.5%	7 5.9%	4 3.4%	1 0.8%	3 2.5%	47 39.8%
40～49歳	168 100.0%	66 39.3%	54 32.1%	44 26.2%	26 15.5%	21 12.5%	17 10.1%	2 1.2%	3 1.8%	5 3.0%	60 35.7%
50～59歳	72 100.0%	22 30.6%	33 45.8%	11 15.3%	8 11.1%	7 9.7%	4 5.6%	1 1.4%	0 0.0%	2 2.8%	23 31.9%
60～65歳	18 100.0%	3 16.7%	1 5.6%	0 0.0%	3 16.7%	1 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.6%	11 61.1%
66歳以上	9 100.0%	1 11.1%	4 44.4%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 44.4%
無回答	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

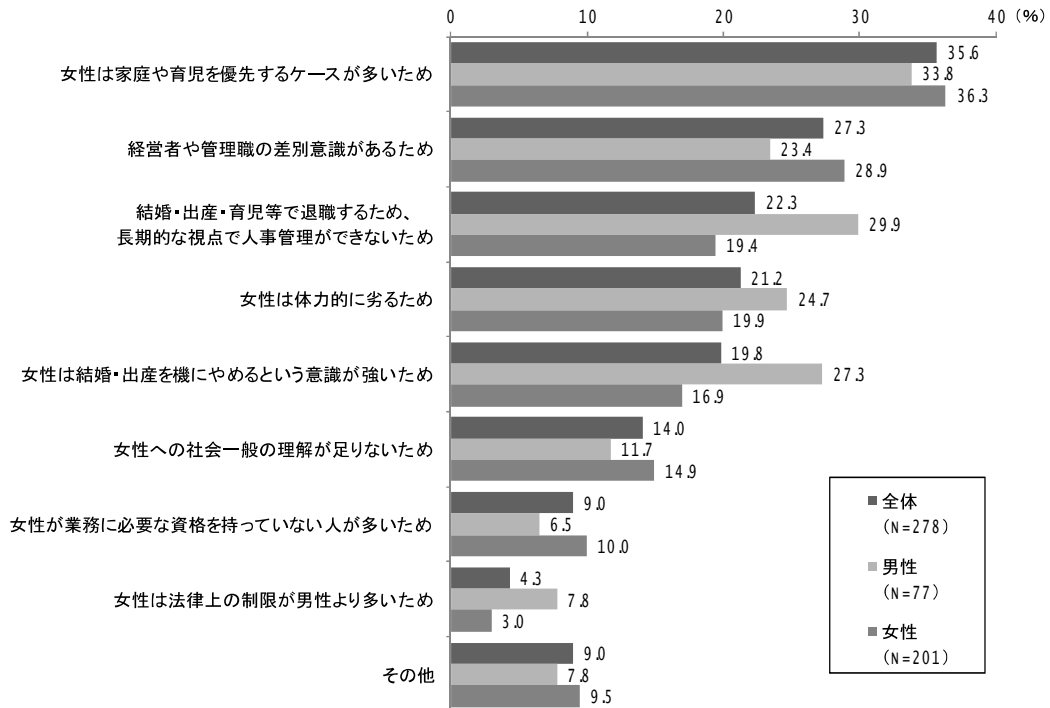
【参考】〈勤務形態別・自身が働く事業所において、待遇面で女性従業員と男性従業員の間、性別による差があるか。また、それはどのような面で差があると思うか〉

	合計	昇進・昇給	賃金	人事評価	募集・採用	配置転換	教育訓練	福利厚生	退職	その他	待遇の差はない
全体	491 100.0%	151 30.8%	134 27.3%	100 20.4%	83 16.9%	62 12.6%	33 6.7%	10 2.0%	5 1.0%	14 2.9%	202 41.1%
正規従業員（正社員）	410 100.0%	130 31.7%	116 28.3%	88 21.5%	70 17.1%	53 12.9%	28 6.8%	8 2.0%	2 0.5%	13 3.2%	165 40.2%
パートタイマー	43 100.0%	10 23.3%	10 23.3%	5 11.6%	6 14.0%	5 11.6%	4 9.3%	1 2.3%	1 2.3%	1 2.3%	21 48.8%
その他の非正規従業員	24 100.0%	8 33.3%	4 16.7%	1 4.2%	4 16.7%	4 16.7%	1 4.2%	0 0.0%	2 8.3%	0 0.0%	10 41.7%
無回答	14 100.0%	3 21.4%	4 28.6%	6 42.9%	3 21.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	6 42.9%

(問28で「1」～「9」を選んだ方にお聞きします)

問29. 現在、あなたの働く事業所で、性別による待遇の差があるのはなぜだと思いますか。(✓は2つまで)

■自身が働く事業所において、性別による待遇の差があるのはなぜだと思うか(2つまで)



・待遇の面で性別による差がある理由については、「女性は家庭や育児を優先するケースが多いため」(35.6%)が最も多く、次いで「経営者や管理職の差別意識があるため」(27.3%)、「結婚・出産・育児等で退職するため、長期的な視点で人事管理ができないため」(22.3%)などである。性別にみると、男性は「結婚・出産・育児等で退職するため、長期的な視点で人事管理ができないため」(29.9%)、「女性は体力的に劣るため」(24.7%)、「女性は結婚・出産を機にやめるという意識が強いため」(27.3%)を挙げる人が多い。一方、女性は「経営者や管理職の差別意識があるため」(28.9%)、「女性への社会一般の理解が足りないため」(14.9%)を挙げる人が多く、差がみられた。

【参考】〈年齢別・自身が働く事業所において、性別による待遇の差があるのはなぜだと思うか〉

	合計	女性は家庭や育児を優先するケースが多いため	経営者や管理職の差別意識があるため	結婚・出産・育児等で退職するため、長期的な視点で人事管理ができないため	女性は体力的に劣るため	女性は結婚・出産を機にやめるという意識が強い	女性への社会一般の理解が足りないため	女性が業務に必要な資格を持っていない人が多い	女性は法律上の制限が男性より多い	その他
全体	279 100.0%	100 35.8%	76 27.2%	63 22.6%	59 21.1%	55 19.7%	39 14.0%	25 9.0%	12 4.3%	25 9.0%
19歳以下	3 100.0%	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
20～29歳	44 100.0%	17 38.6%	7 15.9%	12 27.3%	6 13.6%	17 38.6%	4 9.1%	1 2.3%	2 4.5%	3 6.8%
30～39歳	68 100.0%	21 30.9%	16 23.5%	21 30.9%	15 22.1%	19 27.9%	14 20.6%	7 10.3%	1 1.5%	4 5.9%
40～49歳	106 100.0%	35 33.0%	36 34.0%	21 19.8%	24 22.6%	15 14.2%	11 10.4%	13 12.3%	7 6.6%	10 9.4%
50～59歳	46 100.0%	19 41.3%	12 26.1%	4 8.7%	10 21.7%	3 6.5%	9 19.6%	4 8.7%	2 4.3%	8 17.4%
60～65歳	7 100.0%	4 57.1%	2 28.6%	3 42.9%	2 28.6%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
66歳以上	4 100.0%	3 75.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
無回答	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

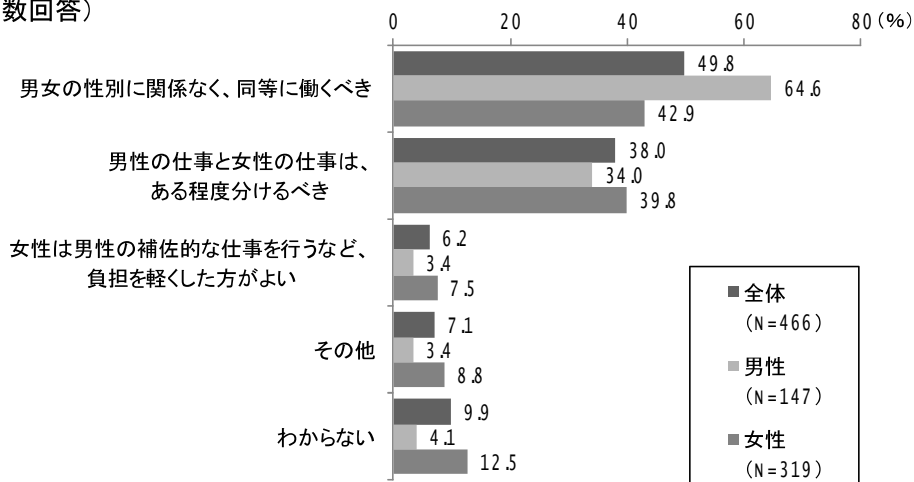
【参考】〈勤務形態別・自身が働く事業所において、性別による待遇の差があるのはなぜだと思うか〉

	合計	女性は家庭や育児を優先するケースが多いため	経営者や管理職の差別意識があるため	結婚・出産・育児等で退職するため、長期的な視点で人事管理ができないため	女性は体力的に劣るため	女性は結婚・出産を機にやめるという意識が強い	女性への社会一般の理解が足りないため	女性が業務に必要な資格を持っていない人が多い	女性は法律上の制限が男性より多い	その他
全体	279 100.0%	100 35.8%	76 27.2%	63 22.6%	59 21.1%	55 19.7%	39 14.0%	25 9.0%	12 4.3%	25 9.0%
正規従業員（正社員）	238 100.0%	80 33.6%	66 27.7%	55 23.1%	53 22.3%	50 21.0%	31 13.0%	19 8.0%	10 4.2%	24 10.1%
パートタイマー	20 100.0%	10 50.0%	6 30.0%	5 25.0%	2 10.0%	2 10.0%	4 20.0%	2 10.0%	1 5.0%	1 5.0%
その他の非正規従業員	13 100.0%	5 38.5%	3 23.1%	1 7.7%	3 23.1%	3 23.1%	3 23.1%	3 23.1%	0 0.0%	0 0.0%
無回答	8 100.0%	5 62.5%	1 12.5%	2 25.0%	1 12.5%	0 0.0%	1 12.5%	1 12.5%	1 12.5%	0 0.0%

問30. あなたは、今後、あなたの働く事業所の中で、男性と女性の仕事の内容についてどうあるべきだと思いますか。(✓はいくつでも)

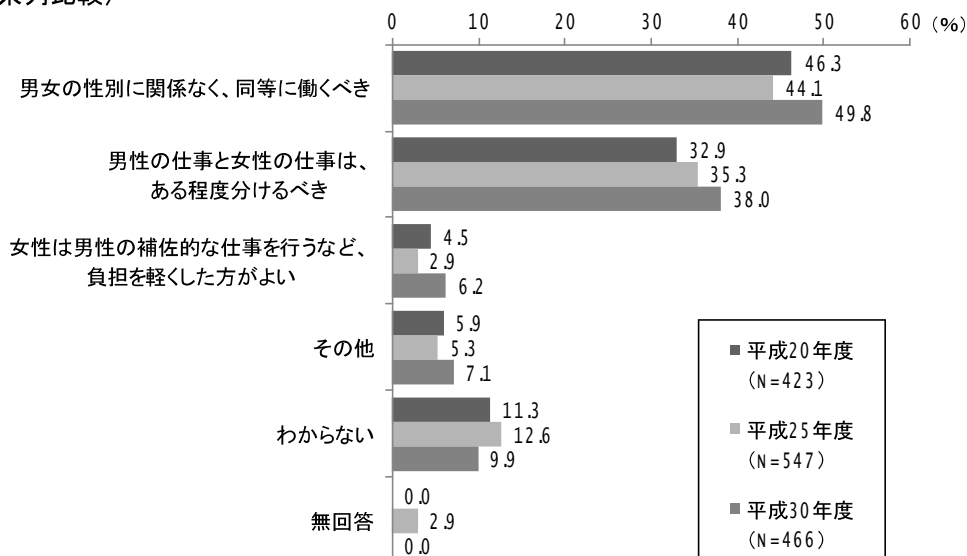
■自身が働く事業所において、今後、男性と女性の仕事の内容についてどうあるべきだと思うか

(複数回答)



- ・男女の働く環境のあり方については、「男女の性別に関係なく、同等に働くべき」(49.8%)が最も多い。一方、「男性の仕事と女性の仕事は、ある程度分けるべき」(38.0%)と考える人も4割弱を占める。性別にみると、「男女の性別に関係なく、同等に働くべき」は男性(64.6%)が女性(42.9%)よりも多く、差がみられた。

〈時系列比較〉



- ・時系列にみると、「男女の性別に関係なく、同等に働くべき」(49.8%)、「男性の仕事と女性の仕事は、ある程度分けるべき」(38.0%)ともに前回調査と比べて増加傾向にある。

【参考】〈年齢別・自身が働く事業所において、今後、男性と女性の仕事の内容についてどうあるべきだと思うか〉

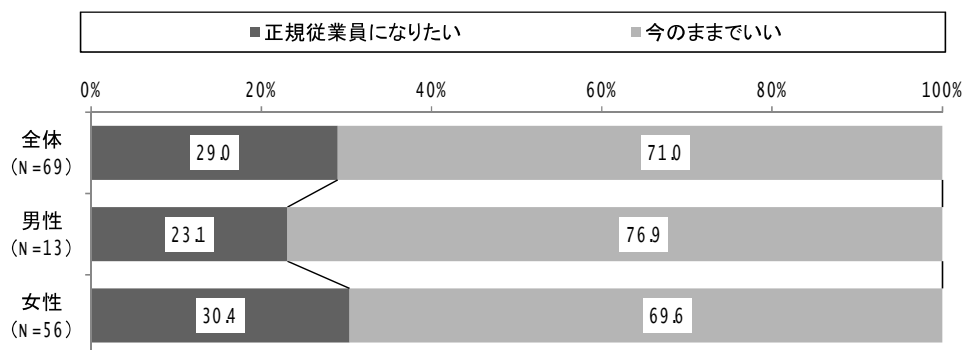
	合計	男女の性別に関係なく、同等に働くべき	男性の仕事と女性の仕事は、ある程度分けるべき	女性は男性の補佐的な仕事を行うなど、負担を軽くした方がよい	その他	わからない
全体	467 100.0%	232 49.7%	178 38.1%	29 6.2%	33 7.1%	46 9.9%
19歳以下	5 100.0%	3 60.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	1 20.0%
20～29歳	95 100.0%	48 50.5%	40 42.1%	8 8.4%	2 2.1%	8 8.4%
30～39歳	115 100.0%	65 56.5%	36 31.3%	7 6.1%	11 9.6%	10 8.7%
40～49歳	160 100.0%	76 47.5%	62 38.8%	10 6.3%	16 10.0%	15 9.4%
50～59歳	68 100.0%	28 41.2%	30 44.1%	3 4.4%	4 5.9%	9 13.2%
60～65歳	16 100.0%	10 62.5%	5 31.3%	0 0.0%	0 0.0%	2 12.5%
66歳以上	7 100.0%	2 28.6%	4 57.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%
無回答	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

(9) パートタイマー・非正規従業員の状況 (パートタイマー・非正規従業員のみ回答)

(問31から問35まではパートタイマー・非正規従業員の方がお答えください (正規従業員の方は問36へお進みください))

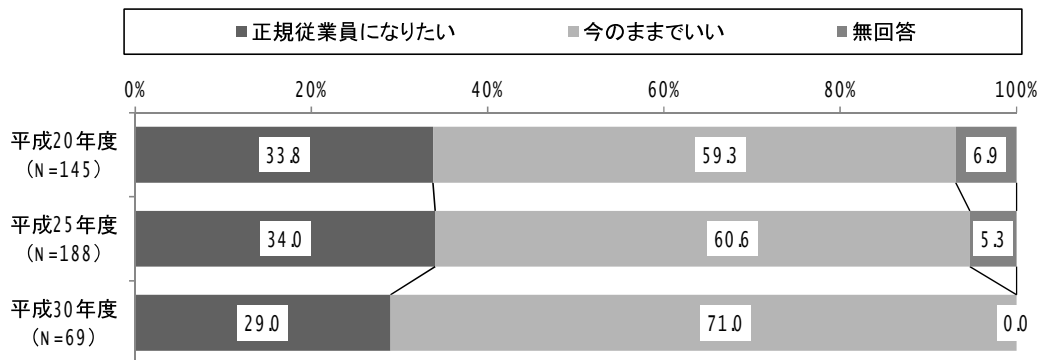
問31. あなたは、正規従業員になりたいと思いますか。(✓は1つ)

■正規従業員になりたいと思うか



- ・正社員になりたいかについては、「正社員になりたい」(29.0%)は3割程度にとどまり、「今のままでいい」(71.0%)が7割にのぼる。

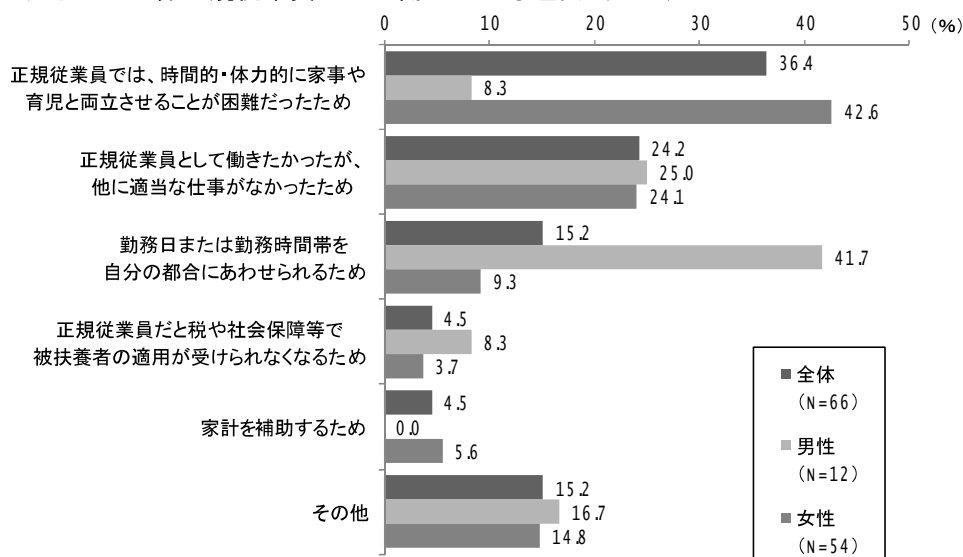
〈時系列比較〉



- ・時系列でみると、「正社員になりたい」(29.0%)は減少し、「今のままでいい」(71.0%)は増加傾向にある。

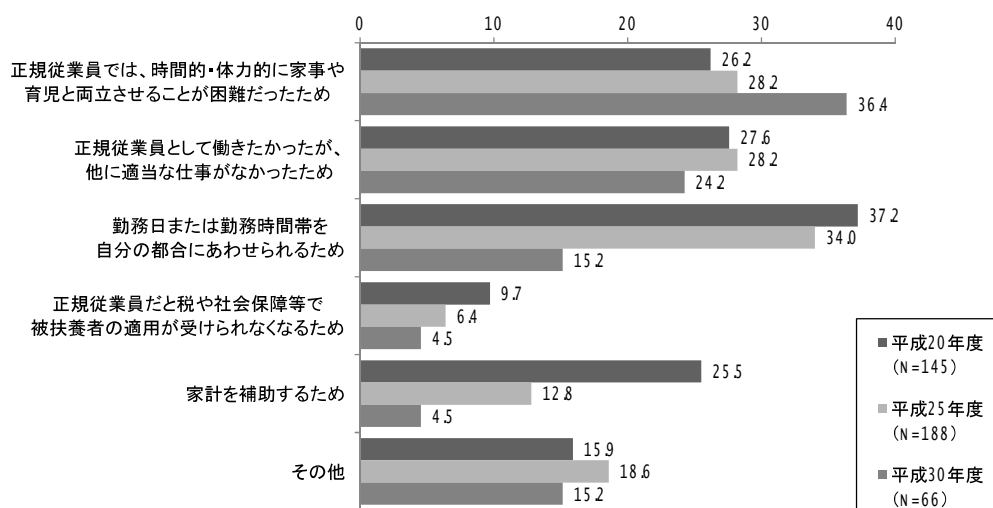
問32. あなたがパートタイマー・非正規従業員として働いている主な理由は何ですか。
(✓は1つ)

■パートタイマー・非正規従業員として働いている理由（1つ）



・パートタイマー・非正規社員として働いている理由については、「正規従業員では、時間的・体力的に家事や育児と両立させることが困難だったため」(36.4%)が最も多く、次いで「正規従業員として働きたかったが、他に適当な仕事なかったため」(24.2%)などである。性別にみると、男性は「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため」(41.7%)を挙げる人が多く、女性は「正規従業員では、時間的・体力的に家事や育児と両立させることが困難だったため」(42.6%)を上げる人が多く、差がみられた。

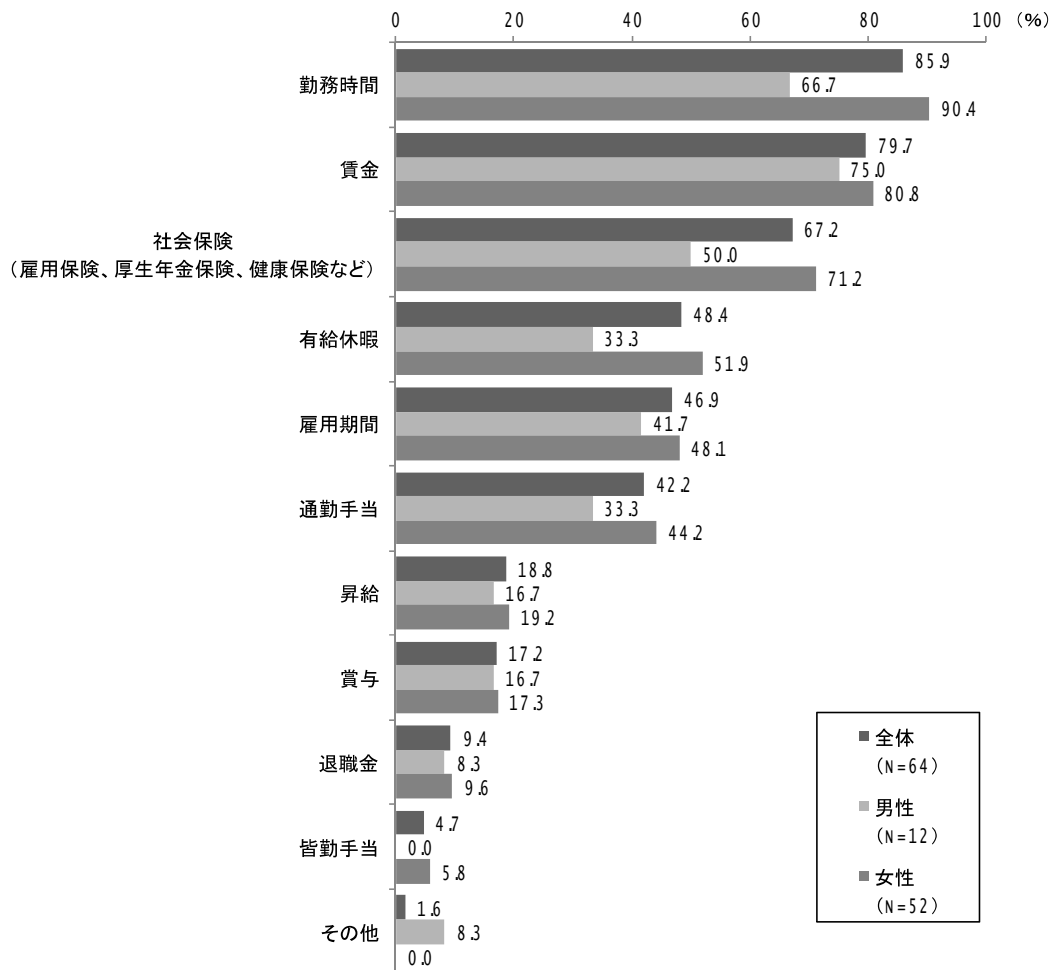
〈時系列比較〉



・時系列でみると、「正規従業員では、時間的・体力的に家事や育児と両立させることが困難だったため」は増加傾向にある一方、「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため」や「家計を補助するため」を挙げる人は減少傾向にある。

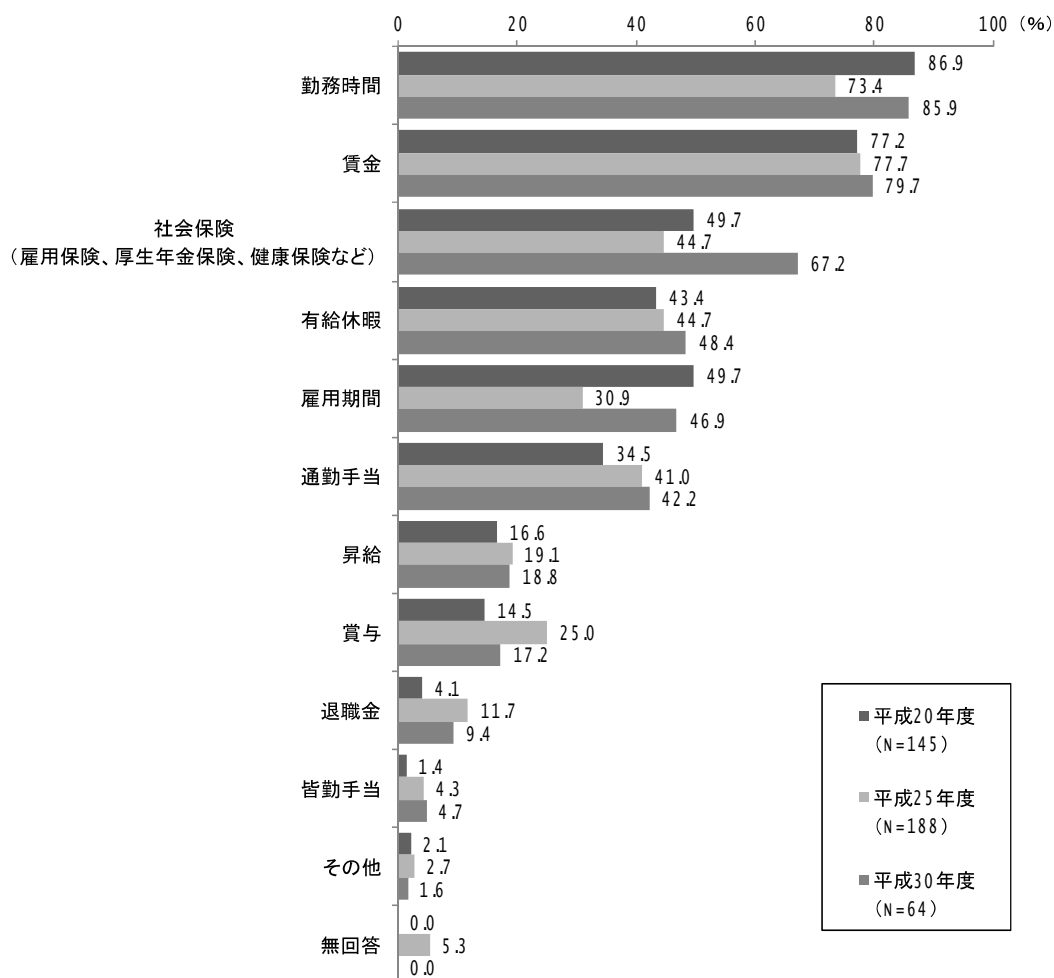
問33. あなたが現在の勤め先に就職した際、勤め先との間で取り決めたことはどれですか。
(✓はいくつでも)

■現在の勤め先との間で取り決めたこと（複数回答）



・勤め先との間で取り決めたことについては、「勤務時間」(85.9%)、「賃金」(79.7%)、「社会保険(雇用保険、厚生年金保険、健康保険など)」(67.2%)の回答率が高い。性別にみると、すべての項目において女性が男性よりも高くなっている。

〈時系列比較〉

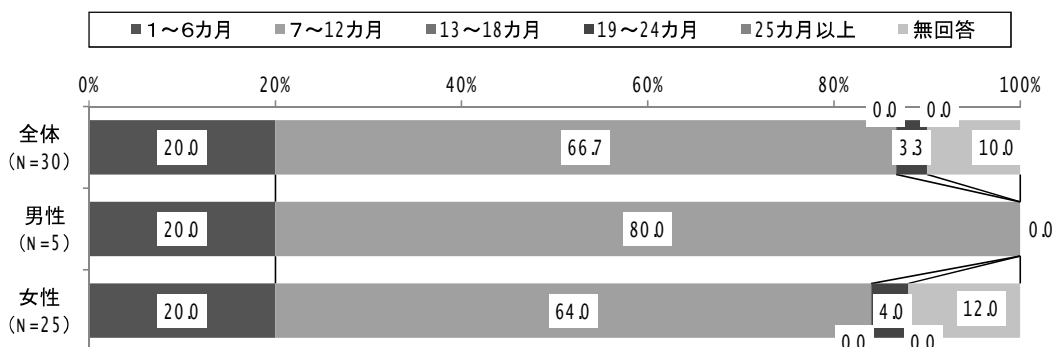


- ・時系列でみると、H25年度調査と比べると「勤務時間」、「社会保険（雇用保険、厚生年金保険、健康保険など）」、「雇用期間」などは増加している一方、「賞与」は減少している。また、「賃金」については、過去2回の調査とも8割弱を占めている。

(問33で「6」と回答した方にお聞きします)

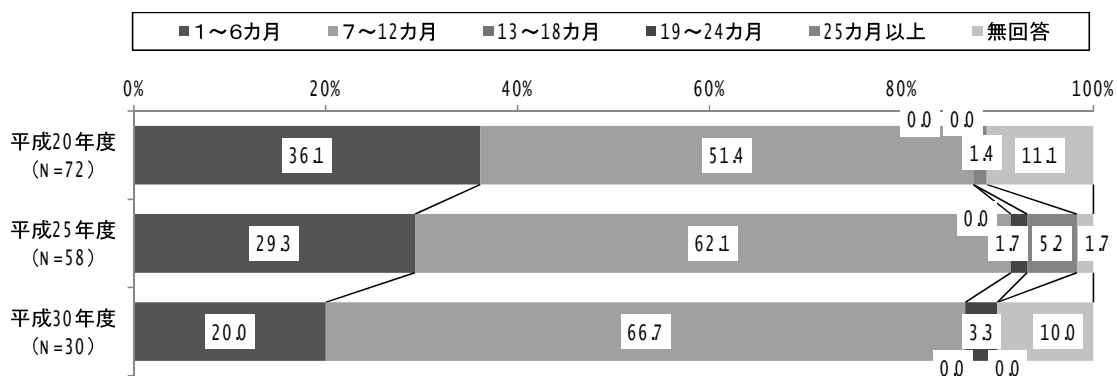
問34. 現在の仕事の雇用期間の取り決めはどのくらいですか。派遣社員の方は今の仕事先での雇用期間を記入してください。

■現在の勤め先と取り決めた雇用期間



- ・雇用期間の取り決めについては、「7~12カ月」(66.7%)が最も多く、次いで「1~6カ月」(20.0%)である。

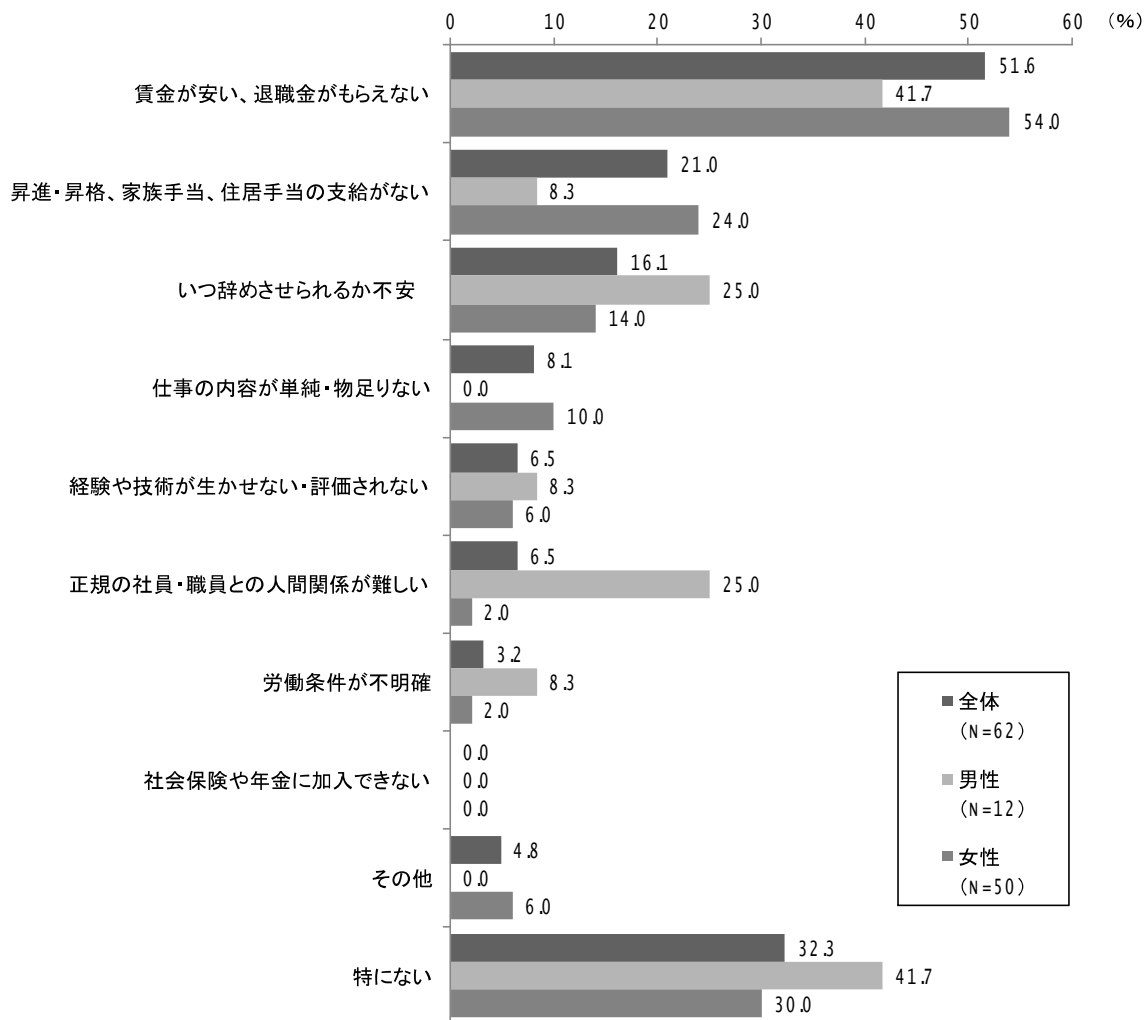
〈時系列比較〉



- ・時系列でみると、「1~6カ月」は減少傾向にある一方、「7~12カ月」は増加傾向にある。

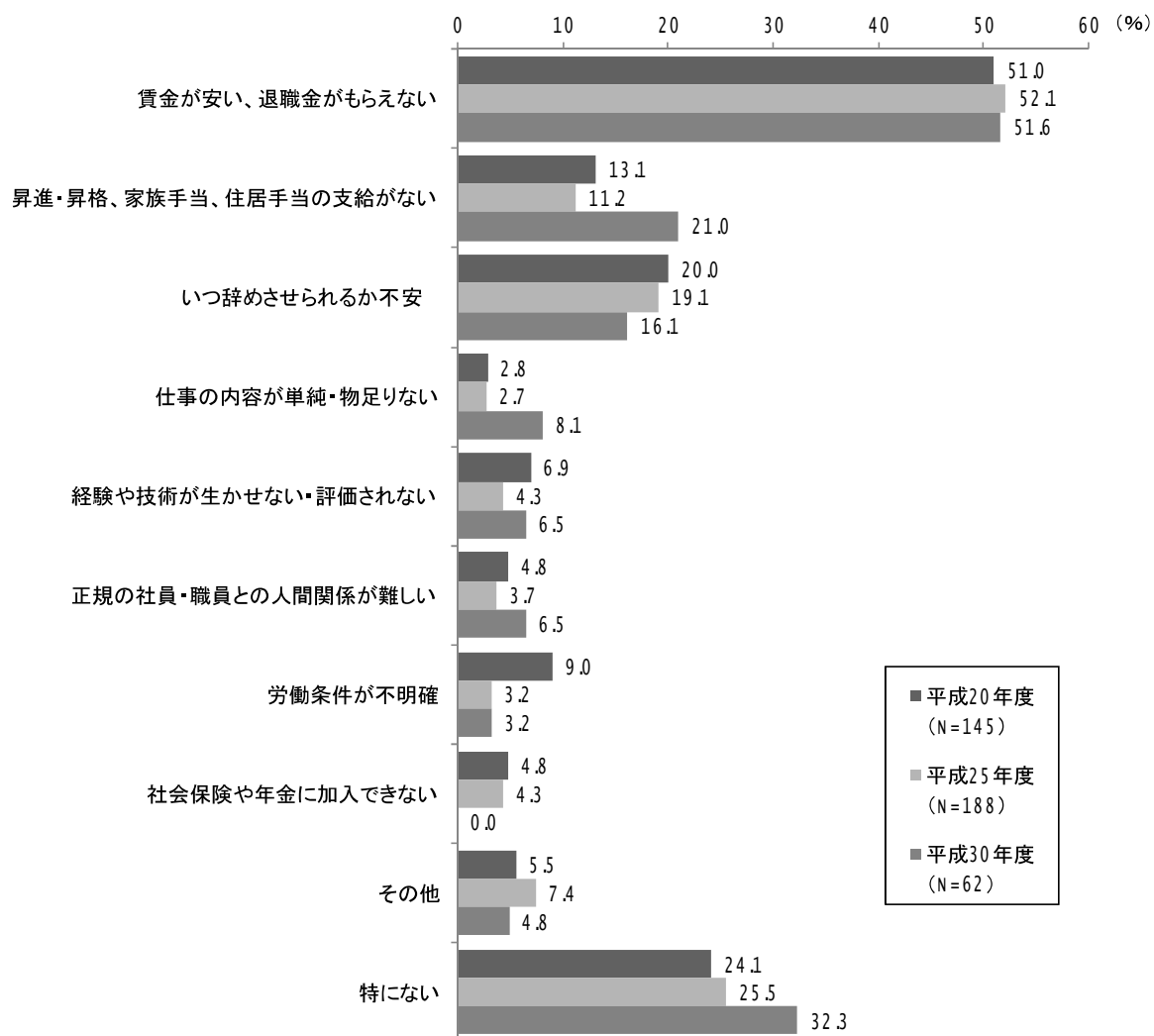
問35. あなたは、パートタイマー・非正規従業員として働いていて、不安や不満はありますか。(✓は2つまで)

■パートタイマー・非正規従業員で働いていることに対する不安や不満（2つまで）



・パートタイマー・非正規従業員で働いていることに対する不安や不満については、「賃金が安い、退職金がもらえない」(51.6%)が最も多く、次いで「昇進・昇格、家族手当、住居手当の支給がない」(21.0%)、「いつ辞めさせられるか不安」(16.1%)などである。また、「特になし」(32.3%)との回答も3割近くにのぼった。性別では、男性は「いつ辞めさせられるか不安」(25.0%)や「正規の社員・職員との人間関係が難しい」(25.0%)を挙げる人が多く、女性は「賃金が安い、退職金がもらえない」(54.0%)や「昇進・昇格、家族手当、住居手当の支給がない」(24.0%)を挙げる人が多く、差がみられた。

〈時系列比較〉



・時系列でみると、「昇進・昇格、家族手当、住居手当の支給がない」の割合は増加傾向にある。一方、「いつ辞めさせられるか不安」はやや減少傾向にある。また、「特にない」の割合が増加傾向にある。